



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**KONTRIBUSI MOTIVASI DAN INSENTIF PADA PEKERJA GO-JEK  
KOTA PEKANBARU UNTUK MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS  
KERJA MENURUT EKONOMI SYARI'AH  
(Studi Pada Pengemudi Go-Jek Kelurahan Simpang Baru Kota Pekanbaru)**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Memenuhi Syarat  
Guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Fakultas Syariah dan Hukum



Oleh:

**RIZKI KURNIA ILLAHI**  
**NIM. 11720514847**

**PROGRAM S1  
JURUSAN EKONOMI SYARI'AH  
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
2021 M/1442 H**



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi dengan judul **KONTRIBUSI MOTIVASI DAN INSENTIF PADA PEKERJA GOJEK KOTA PEKANBARU UNTUK MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA MENURUT EKONOMI SYARIAH (Studi Pada Pengemudi Gojek Kelurahan Simpang Baru Kota Pekanbaru)**, yang ditulis oleh:

NAMA : RIZKI KURNIA ILLAHI

NIM : 11720514847

PROGRAM STUDI : EKONOMI SYARIAH

Dapat di terima dan di setuju untuk diujikan dalam sidang Munaqasah  
Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 19 Juli 2020  
Pembimbing Skripsi

Syamsuddin Muir, Lc. MA  
NIK: 19700904 201411 1 004

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **Kontribusi Motivasi Dan Insentif Pada Pekerja Go-Jek Kota Pekanbaru Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Menurut Ekonomi Syariah (Studi Pada Pengemudi Go-Jek Kelurahan Simpang Baru Kota Pekanbaru)**, yang ditulis oleh :

Nama : Rizki Kurnia Illahi  
NIM : 11720514847  
Program Studi : Ekonomi Syariah

Telah dimunaqasyahkan pada :

Hari / Tanggal : Senin, 09 Agustus 2021  
Waktu : 13.00 WIB  
Tempat : Secara *Daring/Online*

Telah di perbaiki sesuai dengan permintaan Tim Penguji Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 09 Agustus 2021 M  
**TIM PENGUJI MUNAQASYAH**

Ketua  
**Dr. H. Zulkifli, M.Ag**

Sekretaris  
**Ade Fariz Fakhruallah, M.Ag**

Penguji I  
**Drs. Arifuddin, M.Ag**

Penguji II  
**Dr. Amrul Muzan, M.A**

Mengetahui :  
Dekan Fakultas Syariah dan Hukum

**Dr. H. Zulkifli, M.Ag**  
NIP. 19741006 200501 1 005

## ABSTRAK

### **RIZKI KURNIA ILLAHI, (2021): Kontribusi Motivasi dan Intensif Pada Pekerja Go-jek Kota Pekanbaru Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Menurut Ekonomi Syariah (Studi Pada Pengemudi Go-Jek Kelurahan Simpang Baru Kota Pekanbaru)**

Sepuluh tahun adalah waktu yang singkat namun teknologi berkembang begitu pesat. Sepuluh tahun terakhir ini terjadi gebrakan besar-besaran terhadap dunia digital bahkan menjangkau pada pekerjaan yang sebelumnya tidak pernah terpikirkan bisa dilakukan secara system online, salah satunya yaitu ojek. Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana kontribusi motivasi dan insentif pada pekerja gojek kota Pekanbaru untuk meningkatkan produktivitas kerja dan bagaimana tinjauan ekonomi syari'ah terhadap kontribusi motivasi dan insentif pada pekerja go-jek kota Pekanbaru untuk meningkatkan produktivitas kerja menurut ekonomi syari'ah.

Penelitian ini berlokasi di Kelurahan Simpang Baru Kota Pekanbaru. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Populasi yaitu berjumlah 140 orang pengemudi Gojek yang ada di Kelurahan Simpang Baru dan sampel menggunakan teknik *Purposive Sampling* adalah teknik sampling non random dimana peneliti menentukan pengambilan sampel dengan cara menetapkan ciri khusus sesuai dengan tujuan penelitian dan jumlah sampel sebanyak 14 Orang pengemudi Gojek. Dari hasil pengolahan data, menunjukkan bentuk penerapan motivasi kerja yang terlaksana dan mendapat perhatian utama pada pengemudi gojek, antara lain: pandangan orientasi, pengawasan, komunikasi dan memberikan insentif kepada pegawai dalam bentuk insentif finansial maupun insentif non finansial. Bahwasanya Motivasi dan insentif sangat mempengaruhi produktivitas kinerja Gojek dan menurut pandangan Ekonomi Islam Motivasi dan Intensif dalam meningkatkan Produktivitas kinerja Pengemudi Gojek dimana Pemberian insentif yang menjadikan motivasi dalam islam harus adil tidak mendzalimi pihak lain, harus mencerminkan usaha masing masing dalam bekerja, bonus yang diberikan harus jelas, dan setelah diteliti sistem dari pemberian intensif Gojek ini sudah sesuai dengan syariat islam.

**Kata kunci: Motivasi, Intensif, dan Produktivitas Kerja**



## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Alhamdulillah puji dan syukur tak hentinya penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan kesempatan kepada penulis untuk menyelesaikan Skripsi ini. Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa kita kepada alam yang penuh dengan Ilmu pengetahuan ini.

Penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelara sarjana pada program strata satu Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Adapun judul skripsi penulis ialah **“Kontribusi Motivasi dan Intensif Pada Pekerja Go-jek Kota Pekanbaru Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Menurut Ekonomi Syariah (Studi Pada Pengemudi Go-Jek Kelurahan Simpang Baru Kota Pekanbaru).”**

Proses penulisan dan penelitian skripsi ini sangat banyak bantuan dari pihak-pihak yang luar biasa hebatnya, untuk itu penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tak terhingga, semoga Allah membalasnya dengan lipat ganda atas semua kebaikan dan bantuan, baik itu berbentuk materi dan non materi. Di antaranya penulis ingin sampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Kepada seluruh keluarga besar tercinta penulis baik Ayahanda Terhebat Sulaiman, Ibunda Tersayang Marjuna, Adik Perempuan Afrinda Rizkita Sari

dan dua adik laki-laki penulis Radil Rahman Fadillah dan Raihan Jumadil Hidayat yang memberi dukungan baik moril maupun materil, sehingga mampu memberikan kekuatan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

2. Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.Ag. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Dr. Zulkifli. M.Ag, selaku Dekan Fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau beserta Bapak Dr. H. Erman, M.Ag, selaku wakil dekan I, dan bapak Dr. H. Mawardi, Msi, selaku wakil dekan II, serta ibu Dr. Sofia Hardani, M.Ag. selaku wakil dekan III.
4. Bapak Muhammad Nurwahid, S.Ag., M.Ag selaku ketua program Studi Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Bapak Syamsurizal, S.E, M.Sc. Ak, selaku sekretaris program Studi Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Bapak Syamsuddin Muir. Lc, MA. selaku dosen pembimbing proposal sekaligus skripsi yang telah banyak memberikan bimbingan yang luar sangat luar biasa, meluangkan waktu dan tenaga, memberikan ilmu dan motivasi serta membantu menyelesaikan skripsi penulis.
7. Bapak Kamiruddin M. Ag selaku dosen penasehat akademik yang telah membimbing memotivasi serta mengarahkan penulis selama menjalani pendidikan di bangku kuliah.
8. Segenap Bapak dan Ibu dosen Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang sudah memberikan ilmu dan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pengetahuan yang sangat berharga sebagai pedoman hidup di masa yang akan datang.

9. Kepada para senior maupun junior penulis di Prodi Ekonomi Syariah terutama para rekan satu tim dalam ruang lingkup Himpunan Mahasiswa Jurusan Ekonomi Syariah dan Keluarga hebat pejuang rabbani Studi Club Ekonomi Islam yang secara tidak langsung juga mendukung penulis selama dalam masa perkuliahan.
10. Terimakasih kepada teman-teman yang hebat yang telah berkontribusi meluangkan pikiran dan tenaga dalam membantu penulis selama masa perkuliahan hingga titik akhir perjuangan hingga bisa menyelesaikan skripsi ini mereka adalah: Abdurrahman, Sri Jamelati, S.E., Abdul Rasyid, S.H., Alvira Dwi Noviana, Rian Febriansyah, Ariffutajalli, Aminuddin.
11. Kepada teman-teman seperjuangan kelas Ekonomi Islam G dan team *support* yang tak pernah bosannya memberikan semangat : Kasmawati, S.E., Nur Iailaturrahmah, S.H., Abdul Karim, S.E., Kiki Handiki, S.H., Amir Hamzah, S.E., Sri Mawaddah, S.E., Mahliza Putri, S.E serta yang lainnya yang tidak dapat disebutkan satu persatu, kalian hebat kalian terbaiklah.
12. Kepada teman- teman grup sang pejuang tentunya, dan tak terlupakan rekan kos mau pun tetangga kos, Romadhon, Bagus Arifki Setia Bakti, Peri Gunawan, Tarsukri, Yuanda serta Nenek Bro tentunya yang telah berkontribusi dalam membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Penulis berharap semoga skripsi ini bisa memberikan manfaat kepada semua pembaca. Penulisan skripsi ini tidak luput dari kesalahan dan kelemahan penulis, baik dari segi materi maupun teknik penulisan. Semua itu didasarkan keterbatasan yang dimiliki penulis, oleh sebab itu mohon kritik dan saran yang membangun sehingga kedepan jauh lebih baik.

***Wassalamu'alaikum Wr. Wb***

Pekanbaru, Agustus 2021

Penulis

**RIZKI KURNIA ILLAHI**  
**NIM. 11720514847**



## DAFTAR ISI

### PENGESAHAN

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
----------------------	----------

<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>ii</b>
-----------------------------	-----------

<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
------------------------	-----------

<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>viii</b>
---------------------------	-------------

<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>ix</b>
----------------------------	-----------

<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
-------------------------------	----------

A. Latar Belakang .....	1
-------------------------	---

B. Batasan Masalah .....	9
--------------------------	---

C. Rumusan Masalah .....	10
--------------------------	----

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	10
--	----

E. Metode Penelitian.....	11
---------------------------	----

F. sistematika Penulisan .....	15
--------------------------------	----

<b>BAB II GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN .....</b>	<b>17</b>
--	-----------

1. KELURAHAN SIMPANG BARU .....	17
---------------------------------	----

2. PT. GOJEK INDONESIA .....	20
------------------------------	----

<b>BAB III LANDASAN TEORI .....</b>	<b>33</b>
-------------------------------------	-----------

A. Kontribusi.....	33
--------------------	----

B. Motivasi Kerja .....	38
-------------------------	----

C. Insentif .....	61
-------------------	----

D. Produktivitas Kerja .....	77
------------------------------	----

E. Hubungan motivasi terhadap produktivitas kerja .....	88
---	----

F. Hubungan insentif terhadap produktivitas kerja .....	89
---	----

G. Hubungan Motivasi dan insentif terhadap Produktivitas Kerja.....	90
---	----

<b>BAB IV HASIL PEMBAHASAN DAN PENELITIAN .....</b>	<b>93</b>
---	-----------

A. Bagaimana kontribusi motivasi dan insentif pada pekerja gojek kota Pekanbaru untuk meningkatkan produktivitas kerja.....	93
---	----



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Himpunan Ilmiah UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB V

B. Tinjauan ekonomi syari'ah terhadap kontribusi motivasi dan insentif pada pekerja go-jek kota Pekanbaru untuk meningkatkan produktivitas kerja. ....	96
<b>PENUTUP .....</b>	<b>101</b>
A. Kesimpulan.....	101
B. Saran.....	102

## DAFTAR PUSTAKA

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR TABEL

Tabel II.1	Batas Wilayah Kelurahan Simpang Baru 2021 .....	19
Table IV. 1	Pekerja Gojek Kelurahan Simpang Baru Kota Pekanbaru .....	93



## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Struktur Organisasi Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Binawidya Kota Pekanbaru .....	18
Gambar II.2	Peta Wilayah Kelurahan Simpang Baru.....	19
Gambar II.3	STRUKTUR ORGANISASI PT. GOJEK INDONESIA.....	25
Gambar III.1	Hierarki Motivasi Kerja.....	43



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Perkembangan teknologi memang tidak bisa dihindari, banyak sekali yang telah berubah sejak beberapa tahun terakhir, sepuluh tahun lalu kita begitu asing dengan berbagai system online seperti halnya surat. Kita masih terbiasa mengirim surat melalui kantor pos, bahkan kita hampir tidak pernah dengar yang namanya email. Pada masa itu manusia masih terbiasa dengan system manual, namun beda dulu beda sekarang di era ini hampir semua system kerja biasa dilakukan secara digital.

Sepuluh tahun adalah waktu yang singkat namun teknologi berkembang begitu pesat. Sepuluh tahun terakhir ini terjadi gebrakan besar-besaran terhadap dunia digital bahkan menjangkau pada pekerjaan yang sebelumnya tidak pernah terpikirkan bisa dilakukan secara system online, salah satunya yaitu ojek.

Ojek online di Indonesia sendiri pertama kali diprakarsai oleh gojek, Gojek berdiri pada tahun 2011 oleh seorang pemuda yang sangat kreatif. Pendiri gojek bernama Michaelanglo maron dan Nadiem makarin. Mereka mendirikan sebuah perusahaan yang diberi nama PT Go-jek Indonesia. Perusahaan ini bertujuan untuk menghubungkan ojek dengan penumpang ojek. Mereka melihat para ojek pangkalan hanya menghabiskan waktu seharian dan belum tentu mendapatkan pelanggan. Jadi mereka membuat perusahaan ini, untuk membantu para tukang ojek mendapatkan penumpangnya dengan lebih



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

cepat dan efisien. Sampai sekarang tujuan mereka memang terbukti ampuh. Tukang ojek harus lebih produktif supaya bisa mendapat penghasilan yang lebih banyak.<sup>1</sup>

Ojek online atau nama populernya Go-jek, resmi menancapkan benderanya di Kota Pekanbaru pada awal April 2017 yang lalu. Perekrutan para driver atau pengendara juga telah dilakukan dan cukup mendapatkan antusias masyarakat. Kalangan mahasiswa hingga karyawan dan berbagai latar belakang profesi ramai-ramai mengadu peruntungan dalam memperebutkan usaha jasa transportasi online tersebut.<sup>2</sup>

Sudah ada sekitar puluhan bahkan ratusan pengojek online yang bergabung di Gojek online Pekanbaru khususnya di kelurahan Simpang Baru. Sebagian mereka berlatar belakang sebagai mahasiswa, pekerja atau karyawan bahkan profesi ibu rumah tangga dan lain-lain masuk menjadi driver atau pengendara Gojek online. Tim perekrutan menerapkan beberapa standard yang mesti dipenuhi antara lain, memiliki Surat Izin Mengemudi Motor (Sim C), Surat Tanda Nomor Kendaraan (STNK), hingga fungsi pendukung sepeda motor seperti spion, lampu-lampu dan lainnya. Para pengendara ini akan mendapatkan keuntungan sekian persen dari setiap transaksi. Mereka juga tidak terikat, karena pola order dari pemesan ojek online bisa dipilih oleh setiap pengendara, artinya siapa yang menyahut duluan panggilan pemesan

<sup>1</sup> <https://www.bisikanbisnis.com/2018/01/mau-jadi-driver-ini-daftar-ojek-online.html>.  
Diakses: November 2020

<sup>2</sup> Dedy Setiawan Syam, "Persaingan Antar Pengendara Go-Jek Online di Kota Pekanbaru" JOM FISIP, Vol. 5: Edisi II, Juli – Desember 2018, h. 3



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ojek diaplikasi, dialah yang mendapatkan rezeki jasa transportasi online, tidak berlaku jam kerja khusus, kapanpun bisa tergantung kebutuhan pemesan<sup>3</sup>

Pekerjaan merupakan hak, kewajiban dan kehidupan. Diantaranya, hak bagi penduduk memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan potensi, kemampuan, pengetahuan, dan pengalamannya. Ia harus mengeluarkan tenaga yang optimal dalam berkerja sehingga mampu merealisasikan kelayakan produktivitas.<sup>4</sup>

Islam memandang produktivitas sebagai alat bukan sebagai tujuan itu sendiri, produktivitas menyediakan tujuan dan seperangkat nilai bagi kita untuk hidup didunia ini. Disamping itu, ia memelihara jiwa kita sehingga keseimbangan antara tubuh, pikiran dan jiwa terpelihara dalam kehidupan kita sehari-hari.<sup>5</sup>

Menurut Pramandhika seseorang yang bekerja adalah mereka yang menyumbangkan jiwa dan tenangnya untuk kebaikan diri, keluarga, masyarakat, dan negara tanpa menyusahkan orang lain. Oleh karena itu, kategori “ahli surga” seperti yang digambarkan dalam al-quran bukanlah yang mempunyai pekerjaan/jabatan yang tinggi dalam suatu organisasi, tetapi yang mempunyai derajat taqwa kepada Allah, yaitu orang yang khusuk dalam sholatnya, baik tutur katanya, memelihara kemaluannya serta menunaikan tanggung jawab sosialnya seperti mengeluarkan zakat dan lainnya.

<sup>3</sup> Ibid.

<sup>4</sup> Abdul Hamid Mursi, *SDM Yang Produktif: Pendekatan Al-Quran Dan Sains*, (Jakarta: Gema Insani Press, 1997), cet 1, h. 44

<sup>5</sup> Mohammed Faris, “*Muslim Produktif*”, (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2016), h. 11



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Selain al-quran sebagai pedoman dalam hidup, hadist dalam Islam merupakan pedoman bagi manusia dalam bertindak atau melakukan sesuatu perbuatan, berikut beberapa hadist yang menjelaskan pentingnya bekerja dalam Islam:

عَنْ رِفَاعَةَ بْنِ رَافِعٍ ٢: أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ سُئِلَ: أَيُّ الْكَسْبِ أَطْيَبُ؟ قَالَ: عَمَلُ الرَّجُلِ بِيَدِهِ، وَكُلُّ بَيْعٍ مَبْرُورٍ. رَوَاهُ الْبَزَّازُ، وَصَحَّحَهُ الْحَاكِمُ

“Rasulullah SAW pernah ditanya pekerjaan apa yang paling baik? Beliau menjawab, pekerjaan terbaik adalah usaha yang seseorang dengan tangannya sendiri dan semua perjual belian yang dianggap baik”. (HR. Ahmad dan Baihaqi)

Bekerja dalam mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan Islam. Allah telah berjanji pada orang yang beriman dan melakukan pekerjaan yang baik bahwa bagi mereka ampunan Allah dan ganjarannya yang sangat besar. Ayat ini menunjukkan bahwa adanya motivasi kerja yang utuh dalam Islam. Motivasi bekerja untuk mendapat ampunan dan ganjaran Allah adalah motivasi terbesar bagi seorang muslim. Bekerja dalam islam tidak hanya mengejar “bonus duniawi” namun juga sebagai amanah soleh manusia untuk menuju kepada kekekalan.<sup>6</sup>

Motivasi kerja merupakan urat nadi dalam menyelesaikan atau mencapai tujuan dan hasil yang maksimal. Hal ini merupakan sebuah keniscayaan bagi seorang *leader* dalam memanejeral bawahannya dalam mengarahkan kerja anggotanya yang baik, dan dapat menghasilkan input kepada ouput yang berkualitas. Motivasi ini dimulai dengan komitmen dengan niat yang ikhlas, imbalan atas pekerjaan yang sepadan dengan niat.

<sup>6</sup> Baharuddin, “Produktivitas Kerja Dalam Persepektif Ekonomi Islam”, Jurnal Balanca, Volume 1 No. 1 Januari-Juni 2019, h. 41-42





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Setiap berkerja tanpa niat tidak diakui, karena setiap pekerjaan yang dikatakan amal sholeh adalah amalan yang mempunyai niat yang tulus ikhlas, dan kepuasan kerja yang tinggi sangat berhubungan langsung dengan motivasi tinggi pula.<sup>7</sup>

Dalam persepektif ekonomi Islam motivasi dijelaskan secara terperinci dalam hal fisiologis yang meliputi motivasi dalam menjaga diri dan menjaga kelangsungan hidup, motivasi psikologis atau sosial meliputi motivasi kepemilikan, motivasi berkompetensi dan motivasi kerja, serta motivasi berkerja dan berproduksi, yakni manusia yang mampu mengimplementasikan potensi kerja yang telah dianugerahi oleh Allah, bertawakal kepada Allah dan mencari pertolongannya ketika melaksanakan pekerjaan dan beriman kepada allah untuk menolak bahaya, kediktatoran dan kesombongan atas prestasi yang dicapai.<sup>8</sup>

Allah SWT berfirman dalam QS. Adz-Dzariyat/51:22 disebutkan:

وَفِي السَّمَاءِ رِزْقُكُمْ وَمَا تُوعَدُونَ ﴿٢٢﴾

Artinya : "Dan di langit terdapat (sebab-sebab) rezkimu dan terdapat (pula) apa yang dijanjikan kepadamu"<sup>9</sup>

Dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia merupakan penggerak utama suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam perusahaan dengan cara menilai,

<sup>7</sup> Senawi, "motivasi kerja dalam persektif al-qur'an", Almufida Vol. II No. 02 Juli-Desember 2017, h. 106

<sup>8</sup> Melis, "Motivasi: Teori Dan Persepektif Dalam Ekonomi Islam", ISLAMIC BANKING Volume 4 Nomor 2 Februari 2019, h. 64

<sup>9</sup> Al-Quran Dan Terjemahannya, h. 521



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

pemberian balas jasa (insentif) dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan prestasi kerjanya. Insentif merupakan tambahan upah yang diberikan perusahaan kepada anggota karyawan karena memiliki prestasi yang baik. Insentif diberikan jika karyawan benar-benar giat dan tekun dalam bekerja. Insentif menjadi pendorong sekaligus motivasi terhadap kinerja karyawan untuk bekerja lebih giat dan tekun. Menurut Henry Simamora yang dikutip oleh Rusda Tujuan dari system insentif adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam berupaya mencapai tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang finansial melebihi upah dan gaji.<sup>10</sup>

Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada motivasi yang tinggi.<sup>11</sup>

Umat manusia dituntut untuk menyeimbangkan kehidupan didunia dan diakhirat. Islam melarang umatnya menyia-nyiakan waktu dengan berbuat untuk malas-malasan. Manusia harus mampu memotivasi dirinya dalam berusaha dan berkerja dalam memenuhi kebutuhan hidupnya.

<sup>10</sup> Rumini Tri Utami, "Pengaruh Insentif, Motivasi, Dan Prestasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Laznas Yatim Mandiri", (Skripsi: Fakultas Dakwan Dan Komunikasi Uin Sunan Ampel Surabaya, 2019), h. 1

<sup>11</sup> Desmala Dewi, "Pemberian Insentif Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan", (Skripsi: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Bengkulu, 2016), h. 3



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Ketabahan dan ketauladanan Rasulullah telah kita ketahui, dimasa sesulit apapun beliau tidak putus asa dan selalu semangat berkerja. Dengan demikian dia akan mampu bisa menciptakan etos kerja yang bagus.

Setelah etos kerja didapatkan manusia akan memiliki tingkat produktivitas kerja yang tinggi. Dan nantinya tingkat unility akan meningkat pula. Dan apabila hal itu tercipta maka tujuan hidup yang ingin meraih kesuksesan akan bisa terwujud.<sup>12</sup>

Islam menstimulasi manusia untuk melakukan tindakan produktif demi tercapainya tujuan – tujuan halal. Islam tidak menyukai dan mencela kelesuan, kelambanan dan stagnasi. Konsep motivasi kerja dalam islam sangat komprehensif dan berimbang, yang mencakup baik dimensi material maupun spiritual. Islam menganggap kerja merupakan bagian dari ibadah yang dilakukan dengan niat baik dan sesuai dengan motivasi lingkungan yang memperhatikan. Fakta dari observasi riset atas para pekerja muslim di Amerika Serikat, mereka yang berkerja pada organisasi-organisasi islam cenderung lebih puas dengan kerja mereka meskipun mereka mungkin menerima gaji lebih rendah dibandingkan dengan pekerja serupa di organisasi sekuler. Gaji lebih rendah diberi kompensasi oleh kondisi yang memungkinkan pekerja melakukan kewajiban sehari-hari sebagai muslim yang memberi kontribusi pada kepuasan muslim sejati yang taat. Wawancara yang dilakukan oleh tim observasi riset atas para pekerja muslim Amerika Serikat di sekolah dan di pendidikan tinggi islam di AS menyatakan bahwa

<sup>12</sup> Eny Latifah, *Pengantar Bisnis Islam*, (Jakarta Tengah: Cv. Sarnu Untung, 2020), h. 104.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sebagian besar pekerja puas dengan fakta dimana mereka memiliki hak untuk melaksanakan kewajiban agamanya (sholat, puasa, dan perawatan keluarga) yang mendesak selama jam kerja.<sup>13</sup>

Aspek motivasi insentif dari sistem tersebut berakar dalam dasar keimanan Islam, yakni tindakan untuk melayani kepentingan terbaik individu dan juga masyarakat sebagai sebuah kesatuan, baik dalam dunia maupun akhirat kelak. Islam telah menyajikan aturan ini tanpa mengabaikan hasrat atau kepentingan pribadi individual. Pada saat yang sama, hukum Islam memberikan metode dan prosedur untuk melindungi kepentingan komunitas (umat) seandainya ada yang melanggar aturan dan merugikan kepentingan masyarakat.<sup>14</sup>

Dalam Islam menginginkan terwujudnya masyarakat yang ideal, setiap warganya memperoleh hak-hak dan dengan ikhlas melaksanakan kewajiban-kewajibannya. Sehingga tidak ada warga yang terlantar dan diperlakukan tidak adil. Islam juga menekankan adanya jaminan tingkat dan kualitas hidup minimum bagi seluruh masyarakat.

Saya tertarik melakukan penelitian di Gojek di kelurahan Simpang Baru, karena pada saat ini banyaknya mitra go-jek kurang menjalankan atau mengaktifkan aplikasinya karena kurangnya motivasi dan insentif. Penulis menggunakan variabel motivasi dan insentif, karena menurut pendapat penulis motivasi adalah salah satu dasar seseorang melakukan tindakan, termasuk dalam kinerja sebagai mitra Gojek. Motivasi sendiri terbagi menjadi

<sup>13</sup> Farid, *Kewirausahaan Syariah*, (Jakarta: Kencana, 2017), h 107

<sup>14</sup> Zamir Iqbal & Abbas Mirakhor, *Pengantar Keuangan Islam*, (Jakarta: kencana, 2018), h





- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

dua yaitu motivasi dari dalam atau dari diri sendiri atau motivasi dari luar salah satunya dari perusahaan Gojek itu sendiri sebagai contoh tarif yang ditetapkan perusahaan pada konsumen untuk mitra Gojek itu sendiri.

Insentif sebagai variabel selanjutnya, alasan penulis menggunakan insentif karena sistem di Gojek sendiri yang memberlakukan insentif ataupun bonus pada mitranya yang mampu mencapai point yang diberlakukan pihak perusahaan. Pengaruh inilah yang menjadi daya tarik penulis sebagai peneliti untuk meneliti berpengaruhnya insentif terhadap kinerja mitra Gojek.

Berdasarkan dari latar belakang masalah yang dipaparkan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Kontribusi Motivasi dan Insentif Pada Pekerja Go-Jek Kota Pekanbaru untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Menurut Ekonomi Syari’ah (Studi Pada Pengemudi Go-Jek Kelurahan Simpang Baru Kota Pekanbaru)”**.

## B. Batasan Masalah

Agar penelitian ini terarah dan tidak menyimpang dari topik yang dipersoalkan maka penulis memberi batasan permasalahan yaitu penelitian hanya fokus pada:

1. Penelitian ini hanya membatasi pada kontribusi motivasi dan insentif untuk meningkatkan produktivitas kerja
2. Penelitian akan dilakukan hanya pada pengemudi Go-jek yang menggunakan sepeda motor yang berlokasi di kelurahan Simpang Baru Kota Pekanbaru



### C. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana kontribusi motivasi dan insentif pada pekerja gojek kota Pekanbaru untuk meningkatkan produktivitas kerja?
2. Bagaimana tinjauan ekonomi syari'ah terhadap kontribusi motivasi dan insentif pada pekerja go-jek kota Pekanbaru untuk meningkatkan produktivitas kerja menurut ekonomi syari'ah?

### D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

#### 1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Mengetahui bagaimana kontribusi motivasi dan insentif pada pekerja gojek kota Pekanbaru untuk meningkatkan produktivitas kerja
- b. Mengetahui tentang tinjauan ekonomi syari'ah terhadap kontribusi motivasi dan insentif pada pekerja go-jek kota Pekanbaru untuk meningkatkan produktivitas kerja menurut ekonomi syari'ah.

#### 2. Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang akan menikmati atau membaca hasil penelitian ini.

Berikut beberapa manfaat penelitian:

- a. Menambah wawasan dan pengetahuan penulis tentang kontribusi motivasi dan insentif pada pekerja go-jek kota Pekanbaru untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- b. Sebagai pengalaman bagi penulis dalam mengembangkan dan menambah teori-teori yang diperoleh selama dibangku kuliah.
- c. Sebagai salah satu syarat bagi penulis untuk menyelesaikan studi dan program strata 1 (S1) pada jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

## E. Metode Penelitian

### 1. Jenis Penelitian

Penelitian ini bersifat lapangan (*Field Research*) yakni dengan melakukan penelitian secara langsung dilapangan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan yang bersifat deskriptif kualitatif. Metode penelitian kualitatif ini menggunakan desain secara umum serta menggunakan teknik penelitian berupa observasi, wawancara terbuka dan angkat untuk mendapatkan data berupa deskripsi pendapat dari hasil ataupun catatan dilapangan.

### 2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan. Adapun yang dijadikan lokasi penelitian pengemudi gojek yang ada di kelurahan Simpang Baru kota Pekanbaru

### 3. Subjek dan Objek Penelitian

- a. Subjek penelitian ini adalah pekerja go-jek kelurahan Simpang Baru.
- b. Objek penelitian ini adalah “kontribusi motivasi dan insentif pada pekerja go-jek kota Pekanbaru untuk meningkatkan produktivitas kerja”.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

#### 4. Populasi dan Sampel

Populasi diartikan sebagai generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu oleh peneliti yang dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>15</sup> Populasi pada penelitian ini adalah para pengemudi gojek yang berada di kelurahan Simpang Baru Kota Pekanbaru. Adapun jumlah pengemudi gojek yang berada di kelurahan Simpang Baru tersebut berjumlah 140 orang pengemudi.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.<sup>16</sup> Metode pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* dimana penulis mengambil sampel berdasarkan karakteristik pengemudi gojek yang sudah lama berkerja yakni diatas 2 tahun.

Berdasarkan observasi awal yang telah peneliti lakukan dari pengemudi gojek Kelurahan Simpang Baru yang telah bekerja menjadi pengemudi gojek diatas 2 tahun berjumlah 14 orang. Berdasarkan dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 14 orang.

#### 5. Sumber Data

Penentuan sumber data didasarkan atas jenis data yang telah ditentukan, pada tahapan ini ditentukan sumber data Primer dan Sekunder,

<sup>15</sup> Sugiyono, *metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2010). h. 215

<sup>16</sup> *Ibid.*





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

terutama pada penelitian yang bersifat normatif yang didasarkan pada sumber atau bahan bacaan.<sup>17</sup>

- a. Data Primer merupakan data hasil wawancara dan pengamatan yang diperoleh dari sumber asli. Dalam penelitian ini yang termasuk data primer adalah data yang diperoleh dengan wawancara dan pengambilan data langsung dari pengemudi gojek.
- b. Data Sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung, tetapi melalui kepustakaan. Seperti Literatur, Skripsi, Jurnal dan artikel.<sup>18</sup> Dalam penelitian ini sumber data penelitian yang diperoleh diantaranya dari data-data yang ada, buku-buku, jurnal, skripsi dan yang lainnya yang berkaitan dengan penelitian penulis yang bersifat dokumentasi.
- c. Data Tersier merupakan data penunjang dari kedua data diatas yakni data primer dan data skunder. Data ini diperoleh melalui kamus, insiklopedia dan lain sebagainya yang masih ada kaitannya dengan masalah yang diteliti.

## 6. Teknik Pengumpulan Data

Dalam mengumpulkan data pada penulisan ini, penulis akan menggunakan beberapa metode yaitu:

1. Observasi, merupakan metode pengumpulan data yang digunakan untuk menghimpun data penelitian melalui pengamatan dan

<sup>17</sup> Cik Hasan Bisri "Penuntun Penyusunan Rencana Penelitian dan Penulisan Skripsi (Bidang Ilmu Agama Islam)" (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada cet. III, 2001) h. 64.

<sup>18</sup> Azwar Syaifuudin "Metode Penelitian" (Yogyakarta: Pustaka Pelajar 2010) h. 91



pengindraan. Observasi menjadi salah satu teknik pengumpulan data apabila telah sesuai dengan tujuan penelitian, direncanakan dan dicatat secara sistematis dan dapat dikontrol (reliabilitasnya) dan keshohihannya (validasinya).<sup>19</sup> Dalam kegiatan ini, peneliti terjun langsung ke lokasi untuk memperoleh data dan informasi mengenai kontribusi Motivasi dan Insentif pada pekerja gojek kota Pekanbaru untuk meningkatkan produktivitas kerja menurut Ekonomi Syariah.

2. Wawancara (Interview), merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi ide melalui tanggung jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.<sup>20</sup> Dalam hal ini melakukan wawancara langsung dengan pengemudi gojek guna melengkapi data yang diperlukan tentang kontribusi motivasi dan insentif pada pekerja gojek untuk meningkatkan produktivitas kerja.
3. Studi pustaka, yaitu mengumpulkan data-data serta buku-buku yang berkaitan dengan penulisan penelitian ini.

## 7. Teknik Analisis Data

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kualitatif, yaitu setelah semua data berhasil dikumpulkan, maka penulis menjelaskan secara rinci dan sistematis sehingga dapat tergambar secara utuh dan dapat dipahami secara jelas kesimpulan akhirnya.<sup>21</sup>

<sup>19</sup> Nana Syaodih Sukmadinata "Jenis-Jenis Penelitian", (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya cet. III. 2007), h.54

<sup>20</sup> Sugiono "Metode Penelitian Bisnis" (Bandung: Alfabeta 2008) h. 194

<sup>21</sup> Moh. Kasiram, Metode penelitian kuantitatif-kualitatif, (Yogyakarta: UIN MALIKI Press, 2010), cet 2, h. 352



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

## 8. Metode Penulisan

### 1. Deduktif

Deduktif adalah mengungkapkan data-data umum yang berkaitan dengan masalah yang diteliti, kemudian dianalisa dan diambil kesimpulan secara khusus.

### 2. Deskriptif

Deskriptif adalah mencari data yang khusus menggambarkan masalah yang dibahas berdasarkan data yang diperoleh kemudian data tersebut dianalisa dengan teliti.

## F. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah para pembaca dan memahami penelitian ini, maka penulis mengklasifikasikan penulisan ini dengan lima bab yang terdiri dari sub bab dengan perincian sebagai berikut:

**Bab I Pendahuluan**, bab ini akan menjelaskan tentang latar belakang, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, metode penelitian dan teknik penulisan, sistematika penulisan.

**Bab II Gambaran Umum Objek Penelitian**, bab ini akan menjelaskan tentang lokasi penelitian, sejarah perusahaan go-jek, visi misi go-jek, dan struktur organisasi go-jek serta tugas pokok berdasarkan kedudukan.

**Bab III Landasan Teori**, bab ini akan menjelaskan mengenai konsep kontribusi, konsep motivasi, konsep insentif, konsep produktifitas, motivasi dan insentif dalam islam dan produktifitas dalam islam



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

#### **Bab IV Hasil Pembahasan Dan Penelitian,** bab ini akan menjelaskan

mengenai pembahasan dari hasil penelitian yakni, bagaimana kontribusi motivasi dan insentif pada pekerja gojek kota Pekanbaru untuk meningkatkan produktivitas kerja, dan bagaimana tinjauan ekonomi syari'ah terhadap kontribusi motivasi dan insentif pada pekerja gojek untuk meningkatkan produktivitas kerja.

#### **Bab V Kesimpulan dan Saran,** bab penutup yang dijelaskan dengan

beberapa kesimpulan yang diringkas dari hasil penelitian dan pembahasan, kemudian dilanjutkan dengan beberapa saran.

UIN SUSKA RIAU

## BAB II

### GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

#### 1. KELURAHAN SIMPANG BARU

##### A. Lokasi Penelitian Kelurahan Simpang Baru

Kelurahan Simpang Baru adalah salah satu dari empat Kelurahan yang ada di wilayah Kecamatan Binawidya Kota Pekanbaru, berjarak kurang lebih 13,5 KM dari pusat Kota Pekanbaru. Sebelah utara berbatasan dengan Kelurahan Labuh Baru Timur Kecamatan Payung Sekaki, selatan berbatasan dengan Kelurahan Tuah Karya, di barat berbatasan dengan Kabupaten Kampar, di timur berbatasan Kelurahan Delima.

Luas Kelurahan Simpang Baru pasca pemekaran wilayah tahun 2002 adalah 23.788,8 Ha dengan penduduk 39.001 jiwa pada akhir tahun 2016. Bila dibandingkan jumlah penduduk dan luas wilayah diatas. Sangat tepat Kelurahan ini memacu diri untuk lebih giat melakukan pembangunan di segala bidang sesuai dengan Visi dan Misi Kelurahan Simpang Baru sebagai berikut:<sup>22</sup>

##### VISI:

1. Terwujudnya Kelurahan Simpang Baru sebagai pusat pendidikan yang berazaskan iman dan taqwa
2. Terwujudnya Kelurahan Simpang Baru sebagai pusat perekonomian yang berbasis kerakyatan.

<sup>22</sup> Dokumen Kelurahan Simpang Baru Kota Pekanbaru 2021





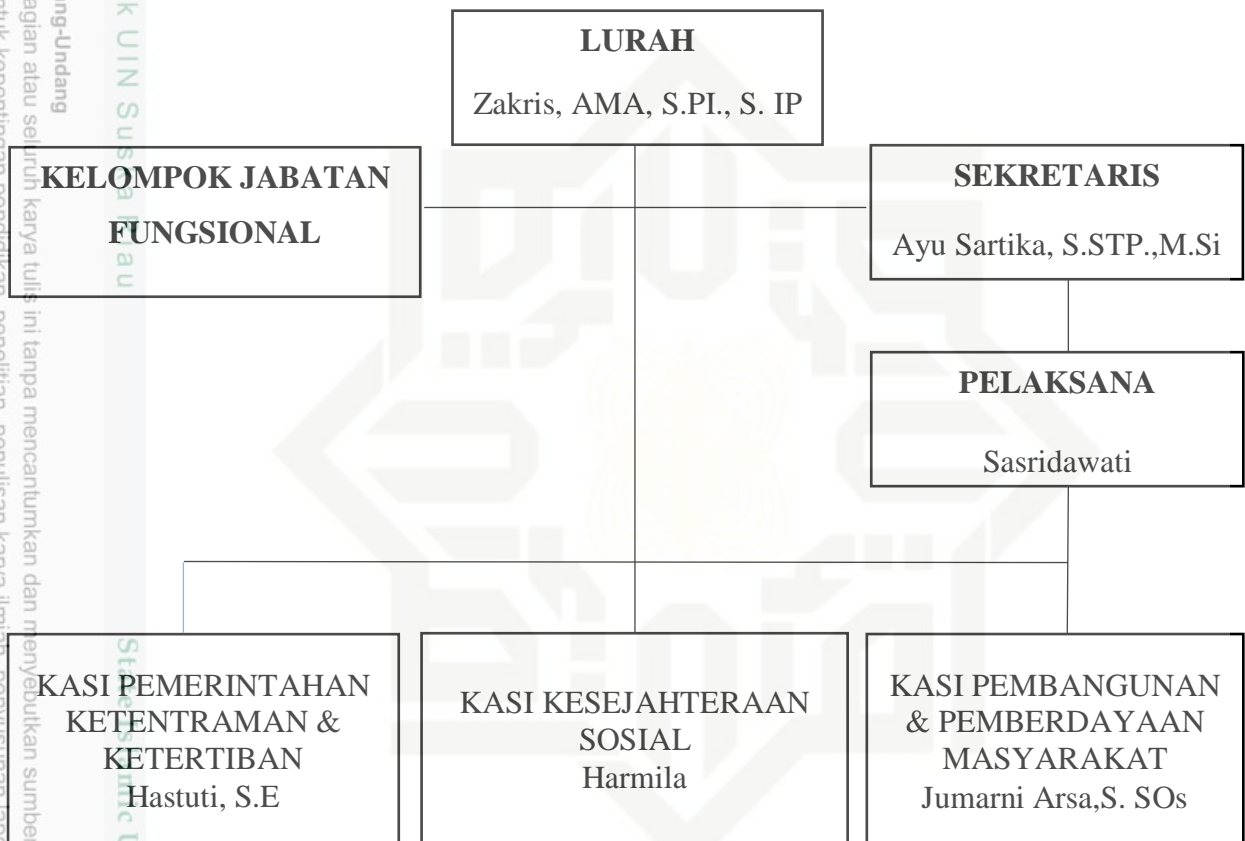
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

#### MISI:

1. Memberikan akses pelayanan yang seluas-luasnya kepada Masyarakat dalam mewujudkan pemerintahan yang bersih dan berwibawa.

**Gambar II.1**  
Struktur Organisasi Kelurahan Simpang Baru  
Kecamatan Binawidya Kota Pekanbaru



#### B. Batas Wilayah Kelurahan Simpang Baru

Kelurahan Simpang Baru merupakan salah satu dari 4 Kelurahan yang ada di wilayah Kecamatan Binawidya, terdiri atas 34 RW dan 153 RT yang mempunyai Luas Wilayah 23.788 ha.

Berdasarkan Perda No 4 Tahun 2016, Kelurahan Simpang Baru di bagi menjadi 5 Kelurahan yaitu Kelurahan Simpang Baru, Kelurahan Air



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Putih, Kelurahan Bina Widya, Kelurahan Tobek Godang, dan Kelurahan Tuah Madani.

Untuk lebih lanjut mengenai batas wilayah Kelurahan Simpang Baru 2021 dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

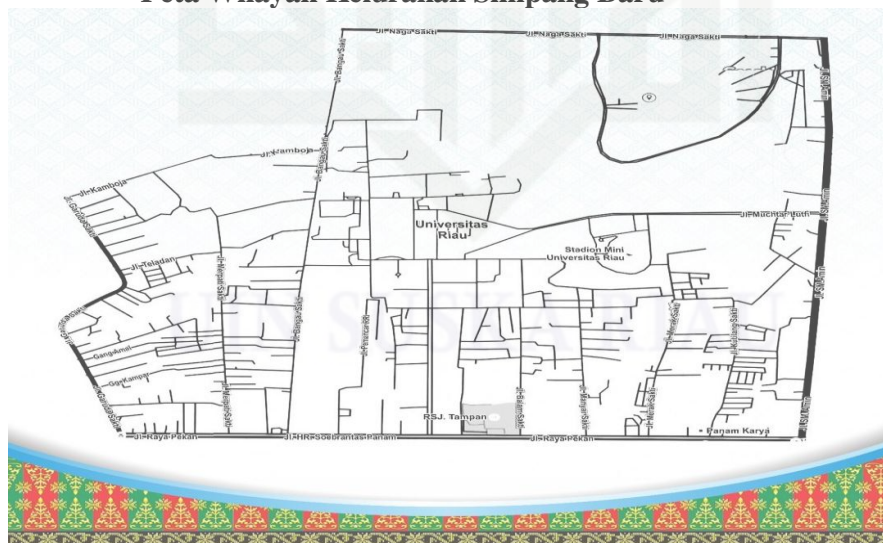
**Tabel II.1**  
**Batas Wilayah Kelurahan Simpang Baru 2021**

Batas Wilayah 2021		
Sebelah Timur	Berbatasan dengan	Kel. Tobek Godang
Sebelah Barat	Berbatasan dengan	Kel. Air Putih
Sebelah Utara	Berbatasan dengan	Kel. BinaWidya
Sebelah Selatan	Berbatasan dengan	Kel. Tuah Karya

Sumber: Dokumen dan Arsip Kelurahan Simpang Baru

Berdasarkan Peraturan Daerah 03 Tahun 2003 keputusan Wali Kota Pekanbaru nomor 578 tahun 2003 tentang Penetapan batas dan peta wilayah Kelurahan Simpang Baru, Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru sebagai berikut.

**Gambar II.2**  
**Peta Wilayah Kelurahan Simpang Baru**



Sumber : Dokumen dan Arsip Kelurahan Simpang Baru



## 2. PT. GOJEK INDONESIA

### A. Sejarah Perusahaan Go-Jek

Berdirinya PT GO-JEK INDONESIA berdasarkan SK Pengesahan Nomor : AHU-0007172.AH.01.02 Tahun 2016 dengan Pendirian Perusahaan dibawah Akta Notaris Hasbullah Abdul Rasyid, S.H, M.Kn tertanggal 7 April 2016. Dalam hal ini PT GO-JEK INDONESIA adalah Perusahaan Penyelenggara Sistem Aplikasi.

PT GO-JEK INDONESIA didirikan oleh Nadiem Makarim, warga negara Indonesia lulusan *Master of Business Administration* dari *Harvard Business School*. Ide mendirikan Gojek muncul dari pengalaman pribadi Nadiem Makarim menggunakan transportasi ojek hampir setiap hari ke tempat kerjanya untuk menembus kemacetan di Jakarta. Saat itu, Nadiem masih bekerja sebagai *Co-Founder* dan *Managing Director Zalora Indonesia* dan *Chief Innovation Officer Kartuku*.

Sebagai seseorang yang sering menggunakan transportasi ojek, Nadiem melihat ternyata sebagian besar waktu yang dihabiskan oleh pengemudi ojek hanyalah sekedar mangkal menunggu penumpang. Padahal, pengemudi ojek akan mendapatkan penghasilan lebih banyak bila terus mencari penumpang. Selain itu, ia melihat ketersediaan jenis transportasi ini tidak sebanyak transportasi lainnya sehingga sering kali cukup sulit untuk dicari. Ia menginginkan ojek yang bisa ada setiap saat dibutuhkan. Dari pengalamannya tersebut, Nadiem Makarim melihat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

adanya peluang untuk membuat sebuah layanan yang dapat menghubungkan penumpang dengan pengemudi ojek.

Pada tanggal 13 Oktober 2010 Gojek resmi berdiri, Pada saat itu, Gojek masih mengandalkan *call center* untuk menghubungkan penumpang dengan pengemudi ojek. Pada pertengahan 2014, berkat popularitas Uber kala itu, Nadiem Makarim mulai mendapatkan tawaran investasi. Pada tanggal 7 Januari 2015, Gojek akhirnya meluncurkan aplikasi berbasis Android dan iOS untuk menggantikan sistem pemesanan menggunakan *call center*.<sup>23</sup>

PT. GO-JEK INDONESIA yang didirikan oleh Nadiem Makarim pada tahun 2010 yang bermula sebagai perusahaan transportasi roda dua melalui panggilan telepon. Dan kini GO-JEK telah tumbuh menjadi *on-demand mobile platform* dan aplikasi terdepan yang menyediakan berbagai layanan. GO-JEK adalah karya anak bangsa yang kali pertama lahir dengan niat baik untuk memberikan solusi memudahkan kehidupan sehari-hari ditengah kemacetan perkotaan. GO-JEK adalah sebuah perusahaan teknologi berjiwa sosial yang bertujuan untuk meningkatkan pekerja di berbagai sektor informal di Indonesia. Yang mana kegiatan GO-JEK bertumpu pada 3 nilai pokok yaitu kecepatan, inovasi dan dampak sosial.

Adapun layanan yang ditawarkan oleh GO-JEK adalah transportasi, kurir dan berbelanja. Tujuan GO-JEK saat itu adalah

<sup>23</sup> <https://id.wikipedia.org/wiki/Gojek#Sejarah>





- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

meningkatkan kinerja para pengemudi ojek. Di tahun 2015 PT GO-JEK INDONESIA memutuskan untuk menyediakan layanan GO-JEK dalam bentuk aplikasi. Sehingga GO-JEK menjadi sebuah solusi berbasis teknologi yang memudahkan segala kebutuhan sehari-hari masyarakat. Pertumbuhannya GO-JEK semakin hari menjadi sangat signifikan. Ketika aplikasi GO-JEK diluncurkan pada tahun 2015, ada tiga layanan yang ditawarkan yaitu *transport*, *instant courier* and *shopping*.

GO-JEK memiliki fitur yang berupa jasa transportasi yang dapat dipesan secara *online* dengan menggunakan aplikasi GO-JEK APP yang dapat diunduh melalui *smartphone* atau *gadget*. Konsumen dapat memesan GO-JEK *drive* untuk mengakses semua layanan dengan cara memasukkan alamat untuk mengetahui biaya penggunaan layanan, lalu menggunakan layanan *use my location* untuk mengarahkan *driver* ketempat dimana berada.

PT. GO-JEK merupakan perusahaan dalam status hukum sebagai penyedia jasa. GO-JEK juga bekerja sama dengan beberapa mitra usaha sebagai pendukung dalam mengeperasikan dan mengembangkan GO-JEK itu sendiri, karena perusahaan GO-JEK menerapkan sistem merekrut mitra usaha agar dapat menambah lapangan kerja bagi pengemudi ojek konvensional yang sebelumnya belum terikat dengan perusahaan manapun.

GO-JEK melebarkan sayapnya ke berbagai daerah di Indonesia salah satunya yaitu Pekanbaru. GO-JEK resmi menancapkan benderanya





- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

di Kota Pekanbaru pada awal April 2017 yang lalu. Karena pada saat itu GO-JEK telah menjadi buah bibir masyarakat sebab GO-JEK telah booming sebelum mereka membuka kemitraan di Pekanbaru. Karena banyaknya peminat masyarakat pada jasa transportasi online yang terbilang baru di Kota Pekanbaru, ini membuat berbagai golongan usia atau pekerja yang sebelumnya telah bekerja ingin bergabung menjadi mitra GO-JEK sebagai pekerjaan sampingan mereka, agar memiliki penghasilan sampingan perharinya

Berdirinya perusahaan GO-JEK berdasarkan Undang-undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas, sebagai dasar hukum berdirinya perusahaan GO-JEK dan menjadikan perusahaan yang telah berbadan hukum. Dalam praktiknya, PT GO-JEK INDONESIA terdaftar di Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia (KEMENKUMHAM) sebagai Perusahaan Penyedia Jasa Aplikasi. Perusahaan ini sebagai penghubung antara konsumen dengan pengemudi ojek secara mudah.

Dikarenakan Sebagai perusahaan teknologi, GO-JEK telah memiliki Surat Izin Usaha Perdagangan (SIUP), Surat Izin Tempat Usaha (SITU), Surat Keterangan Domosili Perusahaan (SKDP), Tanda Daftar Perusahaan (TDP) dan Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP).

## B. Visi Dan Misi Perusahaan

### 1) Visi:

Membantu memperbaiki struktur transportasi di Indonesia, memberikan kemudahan bagi masyarakat dalam melaksanakan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

pekerjaan sehari-hari seperti pengiriman dokumen, belanja harian dengan menggunakan layanan fasilitas kurir, serta turut mensejahterakan kehidupan tukang ojek di Indonesia Kedepannya.

## 2) Misi:

PT. Gojek Indonesia merupakan perusahaan startup asli Indonesia dengan misi sosial. PT. Gojek Indonesia ingin meningkatkan kesejahteraan sosial dengan menciptakan efisiensi pasar. Untuk dapat mewujudkannya, PT. Gojek Indonesia memiliki misi:

1. Menjadi acuan pelaksanaan kepatuhan dan tata kelola struktur transportasi yang baik dengan menggunakan kemajuan teknologi.
2. Memberikan layanan prima dan solusi yang bernilai tambah kepada pelanggan.
3. Membuka Lapangan Kerja Selebar-lebarnya bagi masyarakat Indonesia.
4. Meningkatkan kepedulian dan tanggung jawab terhadap lingkungan dan sosial.
5. Menjaga Hubungan baik dengan berbagai pihak yang terkait dengan usaha ojek online.<sup>24</sup>

## C. Tiga Pilar PT. Gojek Indonesia

### 1. Kecepatan

Melayani dengan cepat, dan terus belajar dan berkembang dari pengalaman.

<sup>24</sup> <http://gojekid.blogspot.com/2016/09/profil-perusahaan-gojek.html>



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

## 2. Inovasi

Terus menawarkan teknologi baru untuk mempermudah hidup Anda.

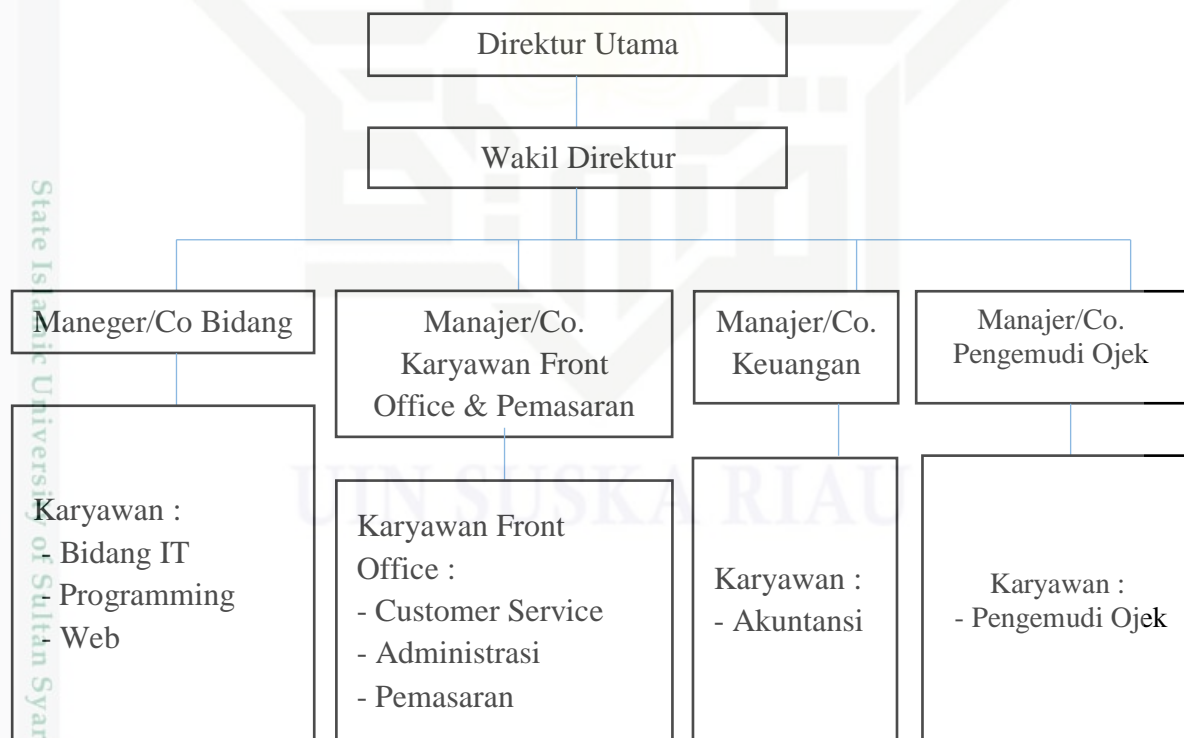
## 3. Dampak Sosial

Memberikan dampak positif sosial sebesar-besarnya untuk masyarakat Indonesia.

## D. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi yang digunakan PT. Gojek Indonesia adalah struktur organisasi fungsional, yaitu pembagian tugas yang dibagi kedalam kelompok fungsional yang terpisah, berikut ini akan digambarkan struktur organisasi PT. Gojek Indonesia.

**Gambar II.3**  
STRUKTUR ORGANISASI PT. GOJEK INDONESIA



Sumber : [www.go-jek.com](http://www.go-jek.com), tahun 2021



## E. Deskripsi Pekerjaan

### 1. Top Management

Manajemen Puncak terdiri atas kelompok yang relative kecil, yang bertanggung jawab atas manajemen keseluruhan dari organisasi. Dikatakan top manager karena mereka berada dipuncak tingkat Manajerial. Mereka adalah orang-orang yang memegang jabatan tinggi dalam suatu organisasi, mereka bertanggung jawab secara menyeluruh terhadap Manajemen organisasi yang bersangkutan. Tugas atau peranannya adalah menetapkan kebijakan operasional dan mengarahkan organisasi dalam berinteraksi dengan lingkungannya baik mikro maupun makro.

### 2. Direktur Utama

- a. Memutuskan dan menentukan peraturan dan kebijakan tertinggi perusahaan.
- b. Bertanggungjawab dalam memimpin dan menjalankan perusahaan.
- c. Bertanggung Jawab atas keuntungan dan juga kerugian yang dialami perusahaan.
- d. Merencanakan serta mengembangkan sumber-sumber pendapatan dan pembelanjaan kekayaan perusahaan.
- e. Menentukan Strategi untuk mencapai Visi-Misi perusahaan.
- f. Mengkoordinasi dan mengawasi semua kegiatan perusahaan mulai bidang administrasi, kepegawaian hingga pengadaan barang.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

### 3. Wakil Direktur

- a. Membantu Semua Tugas Direktur Utama yang merupakan wakil di masing-masing area.

### 4. Middle Management

Manajemen Menengah mencakup lebih dari satu tingkatan didalam organisasi. Manager menengah mengarahkan kegiatan manager lain, juga mengarahkan kegiatan-kegiatan yang melaksanakan kebijakan organisasi.

#### 1) Manajer IT

- a. Mengembangkan dan menyusun strategi dan rencana IT Go-jek dalam hal mempermudah pekerjaan dan dalam pelayanan kepada pelanggan.
- b. Mengkoordinir dan mengelola pendayagunaan software, hardware, Brainware dan jaringan di bidang TIK untuk mencapai kinerja optimum Go-Jek Indonesia.
- c. Mengelola layanan perancangan sistem komputerisasi dan progam aplikasi perangkat yang terintegrasi.
- d. Menyediakan data-data yang diperlukan oleh Bagian lain yang menyangkut IT

#### 2) Manajer Karyawan Front Office & Pemasaran

- a. Melatih, menetapkan, melatih dan mengevaluasi karyawan front office.





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- b. Memastikan bahwasanya karyawan mengetahui sistem komputerisasi, etika menerima keluhan secara langsung atau via telephon dan strandar operasional Go-jek.
  - c. Menangani keluhan pelanggan yang tidak bisa di selesaikan bawahannya
  - d. Membuat laporan daftar pelanggan.
  - e. Menjaga kedisiplinan petugas kantor dengan memberikan sanksi dan peringatan bagi yang melanggar.
  - f. Merencanakan dan menetapkan segala sesuatu yang berhubungan dengan pemasaran.
- 3) Manajer Keuangan
  - a. Mengkoordinasi perencanaan anggaran
  - b. Mengembangkan format pengajuan dan pertanggung jawaban keuangan.
  - c. Mengkoordinasi pelaksanaan audit
  - d. Melakukan sistem pencatatan keuangan.
  - e. Bertanggungjawab terhadap wakil direktur.
  - f. Merencanakan mengendalikan dan membuat keputusan atas semua aktivitas akuntansi.
  - g. Menerima laporan arus kas keluar dan masuk ke perusahaan.
- 4) Manajer Ojek
  - a. Membuat kelompok-kelompok tukang ojek
  - b. Mengkoornir semua karyawan tukang ojek



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- c. Selalu melakukan pengontrolan di setiap lini pangkalan Go-jek.
- d. Bertanggung jawab kepada wakil Direktur atas Semua Karyawan Tukang Ojek.

## 5. Low Management

Manajemen Lini tingkatan yang paling rendah dalam suatu organisasi, dimana seorang yang bertanggung jawab atas pekerjaan orang lain.

### 1. Karyawan:

#### a. Bidang Programming

- 1) Melaksanakan semua pekerjaan yang ditetapkan oleh manajer IT dibidang Programming
- 2) Bertanggungjawab mengenai progam kepada manajer IT.

#### b. Bidang Web

- 1) Melaksanakan semua pekerjaan yang ditetapkan oleh manajer IT di bidang Web
- 2) Bertanggungjawab mengenai progam kepada manajer IT

#### c. Front Office (CS, Administrasi & Pemasaran)

- 1) Melaksanakan Semua pekerjaan *Front Office* yang ditetapkan oleh Manajer *Front office* dan administrasi
- 2) Bertanggung Jawab Kepada Manajer Front office dan administrasi



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

#### d. Tukang Ojek

- 1) Melaksanakan Semua Pekerjaan yang ditetapkan oleh manajer Bagian Ojek.
- 2) Mengantarkan penumpang dan pesanan sesuai dengan waktu ditetapkan dan menjaga hubungan baik dengan pelanggan.
- 3) Bertanggung jawab kepada atasannya

#### F. Layanan yang Ditawarkan

Sampai saat ini aplikasi Go-Jek telah menyediakan 17 macam layanan jasa, Go-Jek di Semarang sudah menerapkan semua layanan sesuai aplikasi, yaitu:

##### a. Go-Ride

Go-Ride adalah layanan transportasi sepeda motor yang dapat mengantar anda ke berbagai tempat dengan lebih mudah dan lebih cepat

##### b. Go-Car

Go-Car adalah layanan transportasi menggunakan mobil untuk mengantarkan Anda kemanapun dengan nyaman.

##### c. Go-Food

Go-Food adalah layanan pesan-antar makanan dengan lebih dari 30.000 daftar restoran.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

d. Go-Mart

Go-Mart adalah layanan yang dapat digunakan untuk berbelanja ribuan jenis barang dari berbagai macam toko di area anda.

e. Go-Send

Go-Send adalah layanan kurir instan yang dapat digunakan untuk mengirim surat dan barang dalam waktu 60 menit.

f. Go-Box

Go-Box adalah layanan pindah barang ukuran besar menggunakan truk/ mobil bak/ blind van.

g. Go-Tix

Go-Tix adalah layanan informasi acara dengan akses pembelian dan pengantaran tiket langsung ke tangan Anda.

h. Go-Med

Go-Med merupakan hasil kolaborasi antara Go-Jek dengan Halodoc. Go-Med tidak menyediakan produk apapun, melainkan menghubungkan pengguna dengan lebih dari 1000 apotek di Jabodetabek, Bandung, dan Surabaya.

i. Go-Massage

Go-Massage adalah layanan jasa pijat kesehatan professional langsung ke rumah anda.

j. Go-Clean

Go-Clean adalah layanan jasa kebersihan professional untuk membersihkan kamar kos, rumah, dan kantor Anda.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

k. Go-Glam

Go-Glam adalah layanan jasa perawatan kecantikan untuk manicure-pedicure, creambath, waxing, dan lainnya langsung ke rumah Anda.

l. Go-Auto

Go-Auto adalah layanan perawatan cuci, servis, dan layanan darurat untuk kendaraan baik mobil maupun motor kapanpun dan dimana pun.

m. Go-Busway

Go-Busway adalah layanan untuk memonitor jadwal layanan bus Transjakarta dan memesan Go-Ride untuk mengantar Anda kesana.

n. Go-Pulsa

Go-Pulsa merupakan layanan untuk membeli pulsa atau internet dengan sistem pembayaran menggunakan saldo Go-Pay.

o. Go-Bills

Go-Bills merupakan layanan pembayaran tagihan seperti tagihan listrik, membeli token listrik hingga BPJS dengan sistem pembayaran menggunakan saldo Go-Pay.

p. Go-Points

Go-Points adalah program loyalty dari Go-Jek khusus untuk pengguna Go-Pay. Setiap transaksi menggunakan Go-Pay akan mendapatkan 1 token, mainkan token, kumpulkan poin dan dapatkan reward menarik.

q. Go-Pay

Go-Pay adalah layanan dompet virtual untuk memudahkan transaksi Anda di dalam aplikasi Go-Jek.



### BAB III

## LANDASAN TEORI

### A. Kontribusi

#### 1. Pengertian Kontribusi

Kontribusi berasal dari bahasa inggris yaitu *contribute*, *contribution* artinya adalah keikutsertaan, keterlibatan. Jadi kontribusi adalah keikutsertaan diri seseorang dalam sesuatu, bisa dalam bentuk partisipasi, pemikiran atau suatu materi. Kontribusi menurut kamus bahasa indonesia adalah sumbangan atau pemberian. Jadi kontribusi adalah pemberian adil setiap kegiatan, peranan, masukan ide, dan lain sebagainya. Menurut kamus ekonomi kontribusi adalah suatu yang di berikan bersama-sama dan pihak lain untuk tujuan biaya atau kerugian tertentu bersama-sama.<sup>25</sup>

Kontribusi adalah keikutsertaan diri seseorang dalam sesuatu, bisa dalam bentuk partisipasi pemikiran atau materi. Secara etimologi Kontribusi berasal dari bahasa inggris yaitu *contribute*, *contribution*, maknanya adalah keikutsertaan, keterlibatan, melibatkan diri, dan yang semakna. Dalam kamus besar bahasa indonesia kontribusi adalah sumbangan, pengaruh atau pemberian.<sup>26</sup>

Kontribusi menurut kamus besar bahasa indonesia adalah sesuatu yang diberikan sebagai bentuk sumbangan atau bantuan dalam bentuk

<sup>25</sup> T. Guritno, *Kamus Besar Bahasa Indonesia dan Kamus Ekonomi*, (Jakarta:1992), cet, ke-II, h.76

<sup>26</sup> Peter Salim, Yenhi Salim, *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer*, (Jakarta: Modern English Press, 1991), h. 213



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

benda, tenaga, atau ide-ide atau pemikiran iuran berupa uang yang diberikan kepada sesuatu perkumpulan.<sup>27</sup> Menurut Dany H. Kontribusi diartikan sebagai uang sumbangan atau sokongan.<sup>28</sup> Dari pengertian kontribusi yang dikemukakan di atas maka dapat diartikan bahwa kontribusi adalah suatu keterlibatan yang dilakukan oleh individu atau sebuah lembaga yang kemudian memposisikan dirinya terhadap peran dalam sebuah kerja sama, dan memberikan dampak nilai dari aspek sosial dan aspek ekonomi.

Kontribusi dapat di berikan dalam berbagai bidang yaitu pemikiran, kepemimpinan, profesionalisme, finansial, dan lainnya. dan dirancang untuk membuat bisnis anda dapat memberikan kontribusi atau keuntungan bagi orang lain.<sup>29</sup>

Kontribusi membuat setiap orang yang melakukannya merasa termotivasi karena memberikan kepuasan berupa keberhasilan pencapaian target, selain itu jika setiap orang berkontribusi maka akan tercipta bangsa yang seimbang dan unggul dalam berbagai hal. Dengan kontribusi berarti seseorang maupun sekelompok orang akan berusaha meningkatkan efesiansi dan efektifitas hidupnya.

## 2. Bentuk- bentuk Kontribusi

Adapun bentuk-bentuk kontribusi secara umum yang dapat kita lihat dalam kehidupan sehari-hari baik di dunia formal dan non formal dapat di bagi atas beberapa bagian yaitu sebagai berikut:

<sup>27</sup> Team Pustaka Phoenix, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Baru*, ( Jakarta: PT. Media Pustaka Phoenix, 2008), h. 490

<sup>28</sup> Dany H, *Kamus Ilmiah Populer*, (Surabaya: Gita Media Press, 2006), h. 267

<sup>29</sup> Andrew Griffiths dan Wayne Toms, *Membangun Bisnis Jaringan*, ( Jakarta: Tangga Pusaka, 2011), h.250



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

#### a. Partisipasi

Partisipasi disamakan pengertiannya dengan keikutsertaan, turut serta mengambil bagian. Hal ini menunjukkan adanya unsur keterlibatan dari dalam suatu kegiatan. Secara etimologi kata partisipasi berasal dari bahasa Inggris yaitu:

Menurut W.J.S. Poerwadarminto *“participation”* ialah kata benda orang ikut mengambil bagian, peserta, To participate adalah kata kerja, ikut mengambil bagian, *“participation”* adalah hal mengambil bagian.<sup>30</sup>

Pengertian tersebut menunjukkan bahwa dalam partisipasi itu terkandung adanya keterlibatan diri dari seseorang atau kelompok orang dalam suatu kegiatan. Pertanyaan ini kemudian di dukung oleh definisi yang dikemukakan oleh The Liang Gie bahwa: *“participation”* adalah peserta, setiap orang yang turut serta dalam suatu kegiatan, participation adalah pengikut serta suatu aktifitas untuk membangkitkan persaan dalam kegiatan organisasi, atau turut serta dalam organisasi.<sup>31</sup>

Dari berbagai pakar yang mengungkapkan definisi partisipasi di atas, dapat di simpulkan bahwa partisipasi adalah keterlibatan aktif dari seseorang, atau sebuah lembaga dalam hal ini khususnya PT. Melia Sehat Sejahtera secara sadar untuk berkontribusi secara sukarela pada bisnis Multi Level Marketing.

<sup>30</sup> Poewadarminto W.J.S. *Kamus Besar Umum Indonesia*. (Jakarta: Balai Pustaka, 1986), h. 243

<sup>31</sup> Liang Gie, The, dkk, *Ensiklopedi Administrasi*, (Jakarta: Gunung Agung, 1981), h. 103



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

## b. Dukungan

Cohen dan Wills mendefinisikan dukungan sosial sebagai pertolongan dan dukungan yang di peroleh seseorang dari interaksinya dengan individu atau kelembagaan lain.

Dukungan sosial timbul oleh adanya persepsi bahwa terdapat individu yang akan membantu, apabila terjadi sesuatu keadaan atau peristiwa yang dipandang akan menimbulkan masalah atau bantuan tersebut dirasakan dapat menaikkan perasaan positif serta mengangkat harga diri.

Kondisi atau keadaan psikologis ini dapat mempengaruhi respon-respon dan perilaku individu sehingga berpengaruh terhadap kesejahteraan individu secara umum.

Dukungan sosial menurut Sarafino adalah perasaan, kenyamanan, perhatian, penghargaan, atau bantuan yang diterima dari individu atau kelompok lain. Sarafino menambahkan bahwa individu individu yang menerima dukungan sosial memiliki keyakinan bahwa mereka dicintai, bernilai, dan merupakan bagian dari kelompok yang dapat menolong mereka ketika membutuhkan bantuan.

Bentuk-bentuk dukungan secara umum menurut Sarafino, yaitu sebagai berikut:

- 2) Dukungan Ekosional (*Emotional / Esteem Support*) Dukungan emosional mencakup ungkapan empati, kepedulian dan perhatian terhadap individu yang bersangkutan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- 3) Dukungan instrumental (*instrumental/Tangible Support*) Dukungan instrumental mencakup bantuan langsung, dapat berupa jasa, waktu, atau uang.
- 4) Dukungan informatif (*informational Support*) Dukungan informatif mencakup pemberian nasehat, petunjuk-petunjuk, saran-saran, informasi atau umpan baik.
- 5) Berdasarkan definisi di atas dapat di disimpulkan bahwa dukungan adalah segala bentuk bantuan yang diberikan pada individu atau sebuah lembaga yang dirasakan oleh individu atau sebuah lembaga tersebut, yang dapat memberi efek positif melalui interaksi dengan individu atau kelompok.

#### c. Jasa

Menurut Zeithaml dan Briner jasa adalah setiap aktivitas ekonomi yang outputnya bukan merupakan suatu produk fisik atau konstruksi, umumnya dikonsumsi pada saat yang sama pada saat jasa tersebut dihasilkan.<sup>32</sup>

Sedangkan menurut Freddy Rangkuti jasa merupakan pemberian suatu kinerja atau tindakan tak kasat mata dari satu pihak kepada pihak lain. Pada umumnya jasa diproduksi dan dikonsumsi secara bersama, dimana interaksi antara pemberian jasa dan pemberi jasa dan penerima jasa mempengaruhi hasil jasa tersebut.<sup>33</sup>

<sup>32</sup> <http://rimaru's weblog.com> Pengertian Jasa Menurut Para Ahli diakses pada tanggal 6 juni 2021

<sup>33</sup> *Ibid.*





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Bertolak ukur dari pendapatan para ahli diatas dapat disimpulkan pada dasarnya jasa merupakan suatu yang tidak berwujud dan merupakan suatu kinerja yang dapat dirasakan atau di konsumsi secara bersamaan, pada terciptanya jasa dengan terjadinya interaksi antara pemberi jasa dan penerima jasa.

## B. Motivasi Kerja

### 1. Pengertian Motivasi kerja

Kata motivasi berasal dari kata latin, yakni *morvere* yang berarti menggerakkan (*to move*). Dan kata motivasi tidak lepas dari kata kebutuhan (*needs*). Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan, untuk mencapai tujuan tersebut peranan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi berkerja manusia yang berkerja didalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang yang berkerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.<sup>34</sup>

Motivasi adalah kemampuan yang menggerakkan orang-orang untuk melakukan sesuatu sebab mereka sendiri ingin melakukannya.<sup>35</sup> Menurut Martoyo, motivasi adalah peroses mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Dengan kata lain adalah dorongan lain dari luar terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu.<sup>36</sup>

<sup>34</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Surabaya : Kencana Perdana Media Grop, 2009 ), h. 110

<sup>35</sup> Richad Danny, *sukses memotivasi* (Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama, 1994), h. 2

<sup>36</sup> Susilo Murtoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta : BPFE Yogyakarta, 1996), h. 153



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Orang mau bekerja untuk memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan/keinginan yang tidak disadari (*unconscious needs*), demikian juga orang yang mau bekerja untuk kebutuhan fisik dan mental.

Motivasi berperan sangat penting di dalam perusahaan karena dapat meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan dalam memberi motivasi kerja terhadap karyawan agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Dengan demikian berarti juga mampu memelihara dan meningkatkan moral, semangat dan gairah kerja, karena dirasakan sebagai pekerjaan yang menantang.<sup>37</sup>

## 2. Tujuan dan Fungsi Motivasi

Secara umum tujuan dan fungsi motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu.

- a. Menurut Oemar Hamalik fungsi motivasi yaitu: Motivasi mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan. Tanpa motivasi tidak akan timbul perbuatan seperti belajar.
- b. Motivasi sebagai pengarah, artinya mengarahkan perbuatan kepada pencapaian tujuan yang diinginkan

<sup>37</sup> Edy Sutrisno, *Op.Cit*, h.115.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- c. Sebagai penggerak, ia berfungsi sebagai mesin bagi mobil. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.<sup>38</sup>

Adapun Menurut Roy Garn dalam *The Magic Power of Emotional Appeal*, terdapat empat tujuan motivasi, mulai dari yang paling tinggi sampai yang paling rendah:

1. Peratahanan diri, seseorang yang berada dalam keadaan terdesak dan tersudut akan berbuat apa saja untuk melawan. Motif ini yang terkuat.
2. Ingin agar dirinya mempunyai arti dan tidak kehilangan identitas serta kebanggaan diri.
3. Cinta kasih, dengan cinta kasih kehidupan seseorang menjadi dinamis dan penuh kegembiraan.
4. Uang, mendapatkan uang yang banyak. Tujuan ini yang paling rendah tingkatannya.<sup>39</sup>

### 3. Jenis-Jenis Motivasi

Dalam kehidupan berorganisasi, motivasi menjadi suatu hal yang sangat penting dan perlu diadakan karena dengan adanya motivasi mampu merubah perilaku seseorang yang termotivasi, berdasarkan hal tersebut jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut :

Menurut Hasibuan motivasi dibagi menjadi dua jenis yaitu :<sup>40</sup>

<sup>38</sup> Oemar Hamalik, *Psikologi Belajar Mengajar*, (Bandung, Sinar Baru. 1992), h. 55

<sup>39</sup> Roy Garn, *The Magic Power of Emotional Appeal*, (Englewood Cliffs: N.J., Prentice-Hall, Inc., 1992 M.), h. 20

<sup>40</sup> M. Hasibuan, *Organisasi dan motivasi*, (Jakarta : PT.Bumi Aksara. 2003), h. 150



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

#### a. Motivasi Positif

Motif ini adalah, manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif semangat kerja bawahan akan karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

#### b. Motivasi Negatif

Motivasi negatif adalah manajer memotivasi bawahan dengan standar bahwa mereka akan mendapat hukuman. Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik.

### 4. Teori-Teori Motivasi Kerja

#### 1. Teori Kebutuhan

Abraham Maslow menjelaskan bahwa setiap manusia mempunyai kebutuhan (*need*) yang munculnya sangat bergantung pada kepentingannya secara individu. Berdasarkan hal tersebut, Maslow membagi kebutuhan manusia menjadi lima tingkatan, sehingga teori ini disebut sebagai “*the five hierarchy need*” mulai dari kebutuhan yang pertama sampai pada kebutuhan yang tertinggi. Lima tingkatan kebutuhan manusia sebagai berikut:<sup>41</sup>

##### 1) Kebutuhan Fisiologis

<sup>41</sup> Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Erlangga, 2012), h.316- 318.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan paling dasar dalam kehidupan manusia. Setelah kebutuhan ini terpenuhi, manusia baru dapat memikirkan kebutuhan yang lebih tinggi. Kebutuhan fisiologis antara lain, kebutuhan makan, minum, tempat tinggal, seks dan istirahat.

## 2) Kebutuhan Rasa Aman

Kebutuhan rasa aman merupakan kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan atas kerugian fisik. Manusia mendirikan rumah yang bebas dari bahaya, seperti mendirikan rumah bukan di tepi pantai atau mendirikan rumah yang bebas dari ancaman binatang buas dan bebas banjir. Dalam sebuah perusahaan, dimisalkan adanya rasa aman tenaga kerja untuk mengerjakan pekerjaannya, misalnya adanya asuransi, tunjangan kesehatan, dan tunjangan pensiun.

## 3) Kebutuhan Sosial

Kebutuhan sosial mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima dengan baik dalam kelompok tertentu dan persahabatan. Umumnya manusia setelah dapat memenuhi kebutuhan fisiologis dan rasa aman ingin untuk memenuhi kebutuhan sosial.

## 4) Kebutuhan Harga Diri

Kebutuhan harga diri menyangkut faktor penghormatan diri seperti, harga diri, otonomi dan prestasi dan faktor penghematan dari luar misalnya, status, pengakuan, dan perhatian. Pada tingkat





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

ini manusia sudah menjaga image, karena merasa harga dirinya telah meningkat dari sebelumnya.

## 5) Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan aktualisasi diri muncul setelah keempat kebutuhan sebelumnya telah terpenuhi. Kebutuhan ini merupakan dorongan agar menjadi seseorang yang sesuai dengan ambisinya, yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

Jika Hierarki kebutuhan tersebut dicontohkan dalam sebuah tatanan model motivasi kerja maka akan menjadi gambar seperti berikut:

**Gambar III.1**  
Hierarki Motivasi Kerja



*Sumber: Hierarki Kebutuhan Maslow*

## 2. Teori Clyton Alderfer (Teori “ERG”)

Teori ERG merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan, yaitu:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- a. Existence Needs, Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai, seperti: makan, minum, pakaian, bernafas, gaji, keamanan kondisi kerja.
- b. Relatedness Needs, Kebutuhan Interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.
- c. Growth Needs, Kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan atau skill.

### 3. Teori Herzberg (Teori Dua Faktor)

Teori penanggulangan motivasi yang disampaikan oleh Herzberg menunjukkan bahwa dua perangkat faktor atau kondisi mempengaruhi perilaku individu-individu dalam organisasi yaitu:

- a. Perangkat pertama memberi perasaan yang hampir netral di kalangan para pekerja dalam suatu organisasi. Tetapi menarik kembali faktor-faktor ini yang disebut faktor-faktor pemeliharaan atau faktor hygiene dari tempat kerja yang akan cenderung menyebabkan ketidakpuasan. Faktor pemeliharaan antara lain mencakup cuti sakit, libur, rencana kesehatan dan kesejahteraan sehingga manajerpun yakin bahwa suatu program kepentingan pegawai yang baik akan memotivasi pekerja.
- b. Sedangkan perangkat kedua disebut faktor-faktor motivasi atau pemuas yang menyebabkan kepuasan kerja. Faktor-faktor ini digunakan untuk memotivasi atau memuaskan para pegawai.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

#### 4. Teori Motivasi berprestasi McClelland

Teori motivasi berprestasi Mc.Clelland Achievement Motivation Theory dalam Rivai (2011:840) mengemukakan bahwa produktivitas seseorang sangat ditentukan oleh “virus mental” yang ada pada dirinya. Virus mental adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang yang mampu mencapai prestasinya secara maksimal. Virus mental yang dimaksud terdiri dari 3 dorongan kemampuan, yaitu Need of achievement (kebutuhan untuk berprestasi), Need of affiliation (kebutuhan untuk memperluas pergaulan), dan Need of power (kebutuhan untuk menguasai sesuatu).

1. Kebutuhan akan prestasi (Need of achievement) merupakan dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses. Kebutuhan ini pada hierarki Maslow terletak antara kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Ciri-ciri individu yang menunjukkan orientasi tinggi antara lain bersedia menerima resiko yang relative tinggi, keinginan untuk mendapatkan tanggung jawab pemecahan masalah.

Ciri-ciri kebutuhan untuk berprestasi yaitu:

- 1) Berusaha melakukan sesuatu dengan cara-cara baru dan kreatif
- 2) Mencari feedback tentang perbuatannya
- 3) Menyukai situasi yang kompetitif



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- 4) Memilih resiko yang sedang di dalam perbuatannya
2. Kebutuhan untuk berafiliasi (Need of affiliation) Kebutuhan akan afiliasi (Need of affiliation) adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, koopeartif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi. Orang-orang dengan need affiliation yang tinggi ialah orang yang berusaha mendapatkan persahabatan.

Sutrisno (2011:129), menyatakan bahwa tingkah laku individu yang didorong oleh kebutuhan pergaulan atau persahabatan (N.Aff) akan tampak sebagai berikut:<sup>42</sup>

- a) Menyukai persahabatan yang memperhatikan segi hubungan pribadi yang ada dalam pekerjaannya daripada tugas-tugas yang ada pada pekerjaan.
- b) Melakukan pekerjaan lebih efektif apabila bekerja sama dengan orang lain dalam suasana lebih kooperarif.
- c) Mencari persetujuan atau kesepakatan dari orang lain dalam suasana lebih kooperatif.
- d) Selalu berusaha menghindari konflik

<sup>42</sup> Sutrisno Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, Kencana. 2011), h. 129



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

### 3. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu (Need of power)

Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain. Kebutuhan ini pada teori Maslow terletak antara kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. McClelland menyatakan bahwa kebutuhan akan kekuasaan sangat berhubungan dengan kebutuhan untuk mencapai suatu posisi kepemimpinan.

Sutrisno (2011:130), mengemukakan juga mengenai tingkah laku yang didorong oleh kebutuhan berkuasa akan tampak sebagai berikut:<sup>43</sup>

- a. Menyukai pekerjaan dimana mereka menjadi pimpinan.
- b. Sangat aktif dalam menentukan arah kegiatan dari sebuah organisasi dimanapun dia berada.
- c. Sangat peka terhadap struktur pengaruh antar pribadi dari kelompok atau organisasi.

Selanjutnya David McClelland mengemukakan enam karakteristik orang yang mempunyai motif berprestasi tinggi, yaitu:

<sup>43</sup> *Ibid*





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- a. Memiliki tingkar tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b. Berani mengambil dan memikul resiko
- c. Memiliki tujuan yang realistik
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan.
- e. Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan.
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Dari beberapa teori motivasi di atas dapat disimpulkan tidak cukup memenuhi kebutuhan makan dan minum saja, akan tetapi orang juga mengharapkan pemuasan kebutuhan biologis dan psikologis orang tidak dapat hidup bahagia. Semakin tinggi status seseorang dalam perusahaann, maka motivasi mereka semakin tinggi dan hanya pemenuhan jasmaniah saja. Semakin ada kesempatan untuk bekerja dengan mengerahkan kemampuan yang dimilikinya.

## 5. Faktor- faktor Motivasi Kerja

Menurut Suwatno dan Priansa Teori motivasi yang sudah lazim dipakai untuk menjelaskan sumber motivasi sedikitnya bisa digolongkan menjadi dua, yaitu sumber motivasi dari dalam diri (*intrinsik*) yakni: minat, sikap positif, kebutuhan dan sumber motivasi dari luar (*extrinsik*), yakni



bentuk motivasi yang didalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan dorongan dari luar yang berkaitan dengan dirinya.<sup>44</sup>

Memotivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang yang sangat penting oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.<sup>45</sup>

1) Faktor Internal, faktor ini penting dalam pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

a. Keinginan untuk dapat hidup.

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi yang memadai, kondisi yang aman dan nyaman.<sup>46</sup>

b. Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status social yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya.

<sup>44</sup> Astuti. *Analisis Motivasi Kerja Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Studi Kasus Bagian Assembling Perusahaan Metal Button*. Jurnal Manajemen. h.6.

<sup>45</sup> A. Dale Timpe. *Seri manajemen sumber daya manusia memotivasi pegawai* (Jakarta: PT. Gramedia, 1991), h, 53.

<sup>46</sup> Susilo Martoyo, *Manajemen sumber daya manusia* (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2006), h.143.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana dan perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukan itu juga termasuk bekerja.

2) Faktor Eksternal, faktor ini juga tidak kalah pentingnya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:<sup>47</sup>

- a. Kondisi lingkungan kerja
- b. Kompensasi yang memadai
- c. Supervise yang baik
- d. Adanya jaminan pekerjaan
- e. Status dan tanggung jawab
- f. Praturan yang fleksibel

## 6. Indikator motivasi kerja

Menurut wibowo (2011:162), indicator motivasi adalah sebagai berikut :<sup>48</sup>

1. Kebutuhan untuk berprestasi:

<sup>47</sup> Usmara. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Amara Books, 2002) h,15.

<sup>48</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011), h.162



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

a. Target kerja

Ialah kualitas kerja suatu institusi atau orang yang dilakukan dengan prinsip sebaik-baiknya, biaya produksi seefisien mungkin, agar dari aktivitas kerja tersebut mendapat laba, dan hasil kerjanya diterima, berguna, dan dibayar secara sukarela oleh masyarakat.

b. Kualitas kerja

Mutu seseorang karyawan dalam hal melaksanakan tugas-tugasnya, meliputi kesesuaian, kerapian dan kelengkapan.

c. Tanggung jawab

Yaitu kesanggupan karyawan dalam melakukan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu, serta berani menanggung resiko atas keputusan yang diambil.

d. Resiko

Kondisi yang tidak pasti dimana didalamnya terdapat unsur yang bisa saja merugikan sebagai akibat dari serangkaian proses baik yang sedang dilakukan maupun yang akan terjadi diwaktu mendatang.

2. Kebutuhan memperluas pergaulan

a. Komunikasi

Suatu aktivitas penyampaian informasi, baik itu pesan, ide, dan gagasan, dari satu pihak ke pihak lainnya yang dilakukan secara langsung maupun tidak langsung.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

b. Persahabatan

Suatu bentuk hubungan yang dekat yang akan melibatkan suatu kesenangan, percaya, penerimaan, respek, saling membantu, menceritakan suatu rahasia, pengertian dan juga spontanitas.

3. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan

a. Pemimpin

Yaitu kemampuan untuk mempengaruhi orang lain sehingga dapat diarahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas.

b. Keteladanan

Hal yang dapat ditiru atau di contoh`

Pendapat Penulis Dari pengertian diatas bahwa motivasi kerja merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan atau mengendalikan dan menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan akan perilaku yang diinginkan berdasarkan sasaran-sasaran yang sudah ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu.

## 7. Prinsip-prinsip pada Motivasi Kerja

Prinsip-prinsip dalam memotivasi sangat diperlukan oleh setiap karyawan terhadap beberapa prinsip dalam motivasi kerja karyawan yaitu:<sup>49</sup>

- 1) Prinsip partisipan, dalam upaya memotivasi kerja karyawan perlu diberi kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai.

<sup>49</sup> Richard Danny, *Sukses memotivasi* (Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama, 1994), h.5





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- 2) Prinsip komunikasi, pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang lebih jelas, karyawan akan lebih mudah motivasi kerjanya.
- 3) Prinsip mengakui andil bawahan, pemimpin mengakui bahwa karyawan mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
- 4) Prinsip pendelegasian wewenang, pemimpin yang memberi otoritas atau wewenang kepada karyawan bahwa sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan pemimpin<sup>50</sup>

## 8. Dimensi-Dimensi Yang Dapat Mempengaruhi Motivasi

Kerja Menurut Frederick Herzberg yang dikutip oleh Nelly dan Dadan Ahmad Fadhli, mengemukakan bahwa motivasi dapat memenuhi kebutuhan seseorang agar segera tercapai. Terdapat beberapa faktor tentang motivasi kerja, yaitu:<sup>51</sup>

### 1. Pengakuan dari orang lain

Agar seorang karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya, maka pemimpin harus dapat memberi semangat pada karyawan dan memastikan akan keberhasilan yang harus diselesaikan oleh karyawan. Selain itu pemimpin harus memberi pernyataan pengakuan akan

<sup>50</sup> Zainun, *Manajemen dan motivasi*, (Jakarta: Balai Aksara, 1997). h . 36.

<sup>51</sup> Rumini Tri Utama, *Pengaruh Insentif, Motivasi, Dan Prestasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Laznas Yatim Mandiri*, (Skripsi: Manajemen Dakwah, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 2019), h. 26



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

keberhasilan tersebut. Pengakuan terhadap keberhasilan karyawan dapat dilakukan dengan berbagai cara, yaitu:

- a. Langsung menyatakan keberhasilan ditempat kerja
- b. Surat penghargaan
- c. Memberi hadiah berupa uang tunai
- d. Memberikan medali dan surat penghargaan
- e. Memberikan kenaikan gaji dan promosi

## 2. Pekerjaan yang dilakukan

Dalam bekerja pemimpin harus dapat meyakinkan karyawan tentang pentingnya pekerjaan yang dikerjakan saat ini. Pemimpin juga diharapkan dapat menghindarkan pada rasa bosan dalam suatu pekerjaan serta mengusahakan agar sesuai dengan jobdisnya masing-masing.

## 3. Tanggung jawab (Responsibility)

Supaya responsibility dapat menjadi faktor motivasi bagi karyawan, maka pemimpin harus mengurangi supervisi yang optimal atau ketat. Salah satunya yaitu dengan membiarkan karyawan untuk bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan karyawan menerapkan prinsip partisipasi. Dengan adanya partisipasi, maka karyawan dapat sepenuhnya merencanakan dan menyelesaikan pekerjaannya.

## 4. Pengembangan

Faktor pengembangan ini dapat berfungsi sebagai motivator. Karyawan dapat mengembangkan potensi yang dimilikinya. Supaya



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

faktor advancement (pengembangan) dapat berfungsi sebagai motivator maka pemimpin dapat memulai dengan melatih karyawan dengan pekerjaan yang lebih bertanggung jawab. Setelah karyawan berhasil, pemimpin memberikan rekomendasi tentang bawahan yang siap untuk pengembangan dan dapat mengikuti pelatihan lanjutan.

## 9. Motivasi dalam Perspektif Islam

Dalam kajian teori motivasi kepuasan, salah satu teori yang ada adalah teori motivasi yang dikembangkan oleh David Clarence McClelland. David Clarence McClelland merangkum sebuah teori kebutuhan yang ada menjadi tiga jenis kebutuhan, yaitu kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan kekuasaan, dan kebutuhan akan afiliasi. Ketiga jenis kebutuhan tersebut bisa dikombinasikan oleh individu, variasi dari ketiga motif tersebut akan menunjukkan kecenderungan arah dari kebutuhan yang paling ingin dicapai oleh individu.

Dalam agama Islam, kebutuhan yang ingin dicapai oleh seorang individu haruslah sesuai dengan aturan agama. Menurut Sharafeldin Islam adalah sebuah budaya yang dibangun atas dasar kepercayaan atau keimanan.<sup>52</sup> Hal tersebut akan tergambar dalam sebuah sistem kepercayaan dan perilaku sosial. Sebagai sebuah bagian, perilaku sosial tersebut akan mengarahkan bagaimana seorang individu bertindak dan berfikir. Dengan begitu untuk memahami apa motivasi dalam sudut pandang agama Islam,

<sup>52</sup> Mohammad Iqbal Noor, Suharmono, Motivasi Islam Dan Motivasi Prosocial Pada Lembaga Amil Zakat (Studi Terhadap Para Pegawai Post Keadilan Peduli Ummat (PKPU) Cabang Semarang), *Diponegoro Journal Of Management Volume 1, Nomor 2, Tahun 2012, h. 4*



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

hal yang harus dipahami bagaimana psikologi seorang muslim. Ibnu Khaldun menyatakan bahwa Islam mempertimbangkan sebuah hirarki atau tingkatan hati seseorang, bukan hirarki kebutuhan yang menentukan sebuah perilaku. Tingkatan hati manusia tersebutlah yang akan menentukan apakah sebuah kebutuhan terpuaskan yang pada akhirnya akan memotivasi seseorang. Selanjutnya Ibnu Khaldun menyatakan bahwa ada tiga bagian tingkatan hati yaitu:

1. *Ammara (the prone-to-evil psyche)* yang mana akan mengarahkan pada perbuatan jahat, dan jika tidak awasi dan dikontrol, akan menyebabkan masuk neraka. Pada level ini, hati ingin dan siap melakukan kejahatan dan menghindari kebaikan. Keadaan hati tersebut akan menyebabkan seseorang tidak mpedulikan lagi kerugian, keadilan, melindungi dirinya dengan kekayaan dan kemewahan, dan perhatian kebutuhan psikologis dan biologis cenderung pada makanan, seks, dan sebagainya. Kepuasan yang didapatkan dari kebutuhan tersebut tidak akan dicapai tanpa membahayakan kebutuhan yang lain.
2. *Lawama (selfreproaching psyche)*, yang mana sadar akan kejahatan, menahannya hal tersebut, berdoa dan memohon ampun memohon kepada Allah setelah bertaubat dan berharap mendapatkan keselamatan. Seseorang dengan hati ini mampu menyalahkan diri sendiri atas perilaku yang telah dibuat, dan brjanji tidak mengulangi perbuatan negatif tersebut. Hati dalam tingkatan ini ada diantara dua dimensi yaitu kebaikan dan yang kejahatan.





- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

3. Ammara, atau berubah menjadi lebih baik ke tingkatan *Mutmainna*. Tingkatan terakhir dari hati adalah *Mutmainna (the righteous psyche)*, adalah level tertinggi dari hati. Hati yang telah mencapai kedamaian dan kepuasan dimana seseorang pada level ini terjamin penuh, dan mampu menguasai diri dari kesenangan. Menurut Ahmad seorang muslim yang mempunyai hati tingkatan ini akan mempunyai spiritualitas yang tinggi dan memahami hakekat manusia. Kenyaman, individu merasa kesenangan, keamanan, dan keselamatan, dapat tercapai melalui sebuah komitmen bahwa apapun yang dilakukan adalah karena Allah. Pada tingkatan ini, Allah adalah tujuan dari apapun aktivitas yang dilakukan. Hati pada tingkatan ini secara sukarela akan mengarahkan kepada kebaikan dan menghindari keburukan.

Konsep motivasi Islam tidak didasarkan pada kebutuhan yang dijelaskan oleh David Clarence McClelland, tetapi lebih kepada tingkatan hati/jiwa yang mana akan memotivasi seseorang untuk bertindak dalam sebuah sikap yang sesuai dengan agama Islam untuk memenuhi kepuasan hati. Agama Islam tidak hanya berbicara mengenai motivasi, tetapi juga menekankan keunggulan dan kesempurnaan individu. Jadi, motivasi dalam Islam berbeda dengan teori yang diungkapkan oleh David Clarence McClelland. Dapat dikatakan, bahwa tingkatan hati seseorang direlasikan dengan tingkatan keimanan, dan tingkatan keimanan akan berdampak apakah seseorang bertindak sesuai dengan prinsip-prinsip dan etika dalam agama Islam. Keimanan individu tersebut akan berdampak terhadap





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

perilaku dan aspek kognitif yang akan berelasi ke motivasi yang ingin dicapai.

Abdul Hamid Mursi menerangkan motivasi dalam perspektif Ekonomi Islam sebagai berikut:

### 1) Motivasi Fisiologis

Allah telah memberikan ciri-ciri khusus pada setiap makhluk sesuai dengan fungsi-fungsinya. Diantara ciri-ciri khusus terpenting dalam tabiat penciptaan hewan dan manusia adalah motivasi fisiologis. Studi-studi fisiologis menjelaskan adanya kecenderungan alami dalam tubuh manusia untuk menjaga keseimbangan secara permanen. Bila keseimbangan itu lenyap maka timbul motivasi untuk melakukan aktivitas yang bertujuan mengembalikan keseimbangan tubuh seperti semula. Motivasi fisiologis diantaranya sebagai berikut:

- a. Motivasi menjaga diri
- b. Motivasi menjaga kelangsungan hidup

### 2) Motivasi Psikologis atau sosial

Motivasi ini meliputi:

- a. Motivasi kepemilikan
- b. Motivasi berkompetensi
- c. Motivasi kerja

### 3) Motivasi bekerja dan berproduksi

Atas dasar tawakal dan meniadakan fatalism ada tiga unsur yang menjadikan hidup manusia positif dan berguna. *Pertama*; mengimplementasikan potensi kerja yang dianugerahkan Allah. *Kedua*;



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

bertawakal kepada Allah, dan mencari pertolongan-Nya ketika melaksanakan pekerjaan. *Ketiga*; beriman kepada Allah untuk menolak bahaya, kedikatatoran, dan kesombongan atas prestasi yang dicapai.<sup>53</sup>

Motivasi merupakan dorongan seseorang untuk menjadi yang terbaik dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Dengan adanya motivasi yang tinggi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas, berprestasi dan mengaktualkan semua kemampuannya serta energi yang dimilikinya untuk mencapai prestasi yang maksimal. Dalam QS. Al-Baqarah: 286<sup>54</sup>

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إَصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ وَاعْفُ عَنَّا وَاعْفِرْ لَنَا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ

Artinya: Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (mereka berdoa): "Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau hukum Kami jika Kami lupa atau Kami tersalah. Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau bebani Kami dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebani orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau pikulkan kepada Kami apa yang tak sanggup Kami memikulnya. beri ma'afilah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah penolong Kami, Maka tolonglah Kami terhadap kaum yang kafir."

Tidak ada yang berat dalam beragama, dan tidak perlu ada kekhawatiran tentang tanggung jawab atas bisikan-bisikan hati, sebab

<sup>53</sup> Melis, "Motivasi: Teori Dan Persepektif Dalam Ekonomi Islam", ISLAMIC BANKING Volume 4 Nomor 2 Februari 2019, h. 64

<sup>54</sup> Rumini Tri Utama, *Ibid*, h. 23



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Dia, yakni setiap manusia, mendapat pahala dari kebajikan yang dikerjakannya walaupun baru dalam bentuk niat dan belum wujud dalam kenyataan, dan dia mendapat siksa dari yang diperbuatnya dan wujud dalam bentuk nyata. Mereka berdoa, "Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa dalam melaksanakan apa yang Engkau perintahkan kami melakukan kesalahan karena suatu dan lain sebab. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebaskan kepada orang-orang sebelum kami seperti orang-orang Yahudi yang mendapat tugas cukup sulit karena ulah mereka sendiri, misalnya untuk bertobat harus membunuh diri sendiri. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya, baik berupa ketentuan dalam beragama maupun musibah dalam hidup dan lainnya. kami, yakni hapuslah dosa-dosa kami, ampunilah kami dengan menutupi aib kami dan tidak menghukum kami akibat pelanggaran, dan rahmatilah kami dengan sifat kasih dan rahmat-Mu yang luas, melebihi penghapusan dosa dan penutupan aib. Engkaulah kami, karena itu maka tolonglah kami dengan argumentasi dan kekuatan fisik dalam menghadapi orang-orang kafir."<sup>55</sup>

Oleh karena itu, dalam bekerja karyawan diharapkan untuk bekerja dalam meraih keberkahan, tidak semata-mata untuk dunia. Sehingga, dapat memotivasi diri melalui rasa takwa kepada Allah SWT. Motivasi kerja

<sup>55</sup> Melayu Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2005). Hal.146.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

seseorang didalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor internal yaitu proses psikologis dalam diri seseorang dan faktor eksternal.

### C. Insentif

#### 1. Pengertian Insentif

Pengertian Insentif Menurut Nawawi, insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Atau bisa diartikan, insentif merupakan salah satu bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas prestasinya.<sup>56</sup> Insentif merupakan bagian dari keuntungan perusahaan yang diberikan kepada para pekerja yang bekerjanya secara baik atau yang berprestasi. Dengan demikian, insentif merupakan bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan dimaksudkan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.<sup>57</sup>

Insentif merupakan rangsangan yang diberikan kepada para karyawan agar senantiasa lebih produktif dalam bekerja dan dapat memuaskan perusahaan dimana mereka bekerja. Menurut Nasution dalam bukunya Adarisman menyatakan bahwa kompensasi insentif merupakan suatu program yang dilaksanakan perusahaan untuk dapat merangsang karyawan meningkatkan produktivitas dalam proses produksi.

<sup>56</sup> Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: Rajawali Press, 2012), h. 259.

<sup>57</sup> M. Adarisman, *Manajemen Kompensasi*, (Jakarta: Rajawali Press, 2012), h. 200





- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Produktivitas menjadi satu hal yang sangat penting dengan memanfaatkan perilaku pegawai yang mempunyai kecenderungan kemungkinan bekerja seadanya dalam system kompensasi yang menerima jumlah tetap, dan akan bekerja secara maksimal bilamana unjuk kerjanya berkaitan langsung dengan reward yang akan diterima.<sup>58</sup>

Simamora menyatakan bahwa insentif (*incentive*) merupakan program kompensasi yang mengaitkan bayaran (*pay*) dengan produktifitas. Hasibuan mengemukakan bahwa insentif merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan yang memiliki prestasi diatas prestasi standar. Insentif ini adalah alat yang menggunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi Jadi pemberian insentif merupakan sarana yang dapat menimbulkan semangat kerja dari dalam diri seorang karyawan yang lebih besar dari sebelumnya untuk lebih berprestasi lagi bagi peningkatan kinerjanya. Insentif terbagi menjadi dua jenis, yaitu insentif materiil dan insentif nonmateriil.<sup>59</sup>

Sebagian besar karyawan menganggap insentif penting untuk memotivasi mereka dalam bekerja, namun sebagian besar karyawan juga menganggap insentif yang telah diberikan perusahaan kepada karyawan belum sesuai dengan prestasi kerja mereka dan banyak juga karyawan yang kurang puas akan perhitungan insentif dari perusahaan. Sehingga karyawan merasa adanya insentif masih kurang menarik.

<sup>58</sup>*Ibid*, h. 192-193

<sup>59</sup>Koko Happy Anggriawan. dkk. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 28 No. 1 November 2015, *administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id*. h. 51





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Setiap perusahaan perlu memperhatikan hal tersebut, dimana perusahaan diharapkan mampu memberikan kesesuaian insentif dengan harapan dan keinginan karyawan serta sesuai dengan prestasi kerja karyawan. Sehingga insentif yang diberikan menjadi menarik bagi karyawan dan mampu meningkatkan motivasi mereka.<sup>60</sup>

## 2. Tujuan Insentif

Didalam bukunya M. Adarisman, Simamora mengemukakan bahwa tujuan mendasar dari semua program insentif adalah meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai suatu keunggulan kompetitif. Program-program insentif membayar seorang individu atau kelompok untuk apa yang secara persis dihasilkan. didalam buku yang sama, Handoko juga mengemukakan bahwa tujuan dari sistem insentif pada hakikatnya adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam upaya mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang financial di atas dan melebihi upah dan gaji dasar.<sup>61</sup>

Menurut Rivai dan Ella mengemukakan tujuan utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan, insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi

<sup>60</sup> Vendy Aries Martcahyo, Wahyu Hidayat & Sri Suryoko, "Pengaruh Pelatihan Kerja, Jaminan Sosial Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Fumira Semarang". *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 1, No. 3, (Oktober 2013), h.15.

<sup>61</sup> M. Adarisman, Op.Cit, h. 201-20



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kamal Riau

persaingan yang semakin ketat yaitu produktivitas menjadi satu hal yang sangat penting.<sup>62</sup>

Tujuan pemberian insentif adalah sebagai berikut:<sup>63</sup>

#### 1. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi atau insentif (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

#### 2. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhankebutuhan fisik, stasus sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

#### 3. Pengadaan Efektif.

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

#### 4. Motivasi.

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

<sup>62</sup> Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: Raja Grafinso Persada, 2011), h.767.

<sup>63</sup> Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Pt Bumi Aksara, 2017), h. 121-122.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

#### 5. Stabilitas Karyawan.

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn over* relative kecil.

#### 6. Disiplin.

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin kerja karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

#### 7. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

#### 8. Pemerintah

Jika program kompensasi atau insentif sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Dapat disimpulkan bahwa tujuan utama insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, dimana produktivitas menjadi satu hal yang sangat penting.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

### 3. Jenis -Jenis Insentif

Jenis-jenis insentif dalam suatu perusahaan harus dituangkan secara jelas sehingga dapat di ketahui oleh pegawai dan oleh perusahaan tersebut dapat dijadikan kontribusi yang baik untuk dapat menambah gairah kerja bagi pegawai yang bersangkutan.<sup>64</sup>

Menurut Suwanto dalam bukunya dasar-dasar organisasi dan management dua macam insentif yang dapat diberikan kepada karyawan yaitu:<sup>65</sup>

#### a. Insentif Material

Yaitu daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang atau barang. Insentif material ini bernilai ekonomis sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan beserta keluarga. Beberapa macam insentif yang diberikan kepada karyawan, meliputi:

##### 1. Bonus

Bonus merupakan uang yang dibayarkan sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan, diberikan selektif dan khusus kepada pekerja yang berhak menerimanya. Serta diberikan berkala, sekali terima tanpa adanya suatu ikatan pada masa yang akan datang.

<sup>64</sup> Ruky Achmad S, *Manajemen Penggajian dan Pengupahan untuk Karyawan Perusahaan*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama. 2001), h. 176

<sup>65</sup> Suwanto dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2011). h. 235



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

## 2. Komisi

Komisi merupakan bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik dan lazim dipergunakan sebagai bagian dari penjualan.

## 3. Profit Sharing

Profit sharing adalah insentif yang diterima karyawan yang diambil dari sebagian laba bersih.

## 4. Kompensasi yang ditangguhkan (*Defferd Compensation*) Terdapat

dua jenis program balas jasa yang dibayar kemudian hari, diantaranya pensiun dan pembayaran kontraktual. Dana pensiun memiliki nilai insentif karena memenuhi kebutuhan pokok seseorang yaitu menyediakan jaminan ekonomi setelah ia tidak bekerja lagi. Sedangkan pembayaran kontraktual merupakan pelaksanaan perjanjian antara pemilik atau majikan atau pimpinan perusahaan dengan karyawan tentang pembayaran sejumlah uang tertentu selama periode waktu tertentu, setelah selesai masa kerja.

### b. Insentif Non Material

Insentif non material dapat diberikan dalam berbagai bentuk antara lain, pemberian jaminan sosial, kompensasi yang ditangguhkan, pemberian piagam penghargaan, pemberian pujian lisan ataupun tulisan, promosi jabatan kepada pekerja yang baik, pemberian tanda jasa dan berbagai penghargaan yang lainnya yang mampu memotivasi pekerja





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

untuk meningkatkan kinerjanya sehingga otomatis meningkatkan produktivitas.

### 1. Jaminan sosial

Jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak. Pada hakikatnya program jaminan sosial tenaga kerja dimaksud untuk memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga yang sebagian yang hilang. Disamping itu program jaminan sosial tenaga kerja mempunyai beberapa aspek antara lain, memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya dan merupakan penghargaan kepada tenaga kerja mendidik kemandirian pekerja sehingga pekerja tidak harus meminta balas kasihan orang lain jika dalam hubungan kerja terjadi risiko-risiko seperti kecelakaan kerja, sakit, hari tua dan lainnya.<sup>66</sup>

Jaminan sosial dikelompokkan dalam dua kegiatan usaha utama yaitu usaha-usaha yang berupa pencegahan dan pengembangan, yaitu usaha-usaha di bidang kesehatan, keagamaan, keluarga berencana, pendidikan, bantuan hukum, dan lain-lain yang dapat dikelompokkan dalam Pelayanan Sosial (*Social Service*) dan Usaha-usaha yang berupa pemulihan dan penyembuhan, seperti bantuan untuk bencana alam, lanjut usia, yatim piatu, penderita cacat,

<sup>66</sup> Widowati, "Perlindungan Jaminan Sosial Terhadap Tenaga Kerja Serta Penyimpangan Jam Kerja". Jurnal Fakultas Hukum Universitas Tulungagung, h.65-66.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

dan berbagai ketunaan yang dapat disebut sebagai Bantuan Sosial (Sosial Assistance). Dengan diberlakukannya Undang-undang No.3 Tahun 1992 Pasal 4 Ayat 1 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja: “Program jaminan sosial tenaga kerja wajib dilakukan oleh setiap perusahaan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja sesuai dengan ketentuan undang-undang ini”. Bentuk jaminan sosial meliputi Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua, Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.

## 2. Kompensasi Yang Ditanggihkan

Ada dua macam program balas jasa yang mencakup pembayaran dikemudian hari, yaitu pensiun dan pembayaran kontraktural. Pensiunan mempunyai nilai insentif karena memenuhi salah satu kebutuhan pokok manusia yaitu menyediakan jaminan ekonomi baginya setelah dia tidak bekerja lagi. Sedangkan pembayaran kontraktural adalah pelaksanaan perjanjian antara majikan dan pegawai dimana setelah selesai masa kerja dibayarkan sejumlah uang tertentu selama masa kerja tertentu.

## 4. Insentif Dalam Perspektif Islam

Islam selalu menyeru untuk senantiasa bekerja dan berjuang, Islam melarang segala bentuk kemalasan dan pengangguran. Muslim yang aktif bekerja adalah orang terhormat. Seorang muslim bekerja bahkan diberi kelonggaran tertentudalam beribada agar dapat bekerja dengan baik. Misalnya, Al-Quran menghapuskan kewajiban sholat tahajjud. Hal ini



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

memberikan kesempatan bagi umat islam melakukan kegiatan bisnisnya pada siang hari dalam keadaan segar bugar. Lebih lanjut, Al-Quran memberikan pedoman: siang hari itu adalah waktu dan sarana untuk bekerja dan mencari penghidupan.<sup>67</sup>

Oleh karena itu, kerja manusia dapat disebut sebagai sumber nilai riil. Jika seseorang tidak bekerja maka ia tidak akan berguna dan tidak akan memiliki nilai. Ungkapan ini telah di proklamasikan Islam sejak belasan abad silam. Dalam pandangan Al-Quran, kerja (amal) menentukan posisi dan status seseorang dalam kehidupannya

Sebagaimana diungkapkan didalam QS Al-Anam ayat ke 132

وَلِكُلِّ دَرَجَتٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَمَا رُبُّكَ بَغْفِلٌ عَمَّا يَعْمَلُونَ ﴿١٣٢﴾

Artinya: “Dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya. dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan.”

Atau dalam QS Al-Ahqaaf ayat ke 19

وَلِكُلِّ دَرَجَتٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُوفيَهُمْ أَعْمَالُهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

19. dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.

Demikianlah Al-Quran selalu mendesak manusia untuk bekerja.

Al-Quran menawarkan insentif-insentif kepada manusia agar senantiasa memiliki aktivitas yang positif, bekerja keras, dan berjuang. Insentif-insentif itu berupa pahala berlimpah, pertolongan dan petunjuk allah.

<sup>67</sup> Rahmad Rozi, *Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Indah Cargo Kota Pekanbaru*, ( Skripsi: Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :2012), h. 23



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Dalam bentuk ayat, segala insentif atau penghargaan (reward) itu juga ditunjukkan agar manusia senantiasa meningkatkan kualitas dan kuantitas (hasil) pekerjaannya.

Insentif dalam Ekonomi Islam adalah imbalan materi dan non materi yang tepat bagi nilai kerja dan keusahaan seseorang dalam bentuk upah dan laba merupakan suatu hal penting, tidak hanya memenuhi kepentingan keadilan, melainkan juga merealisasikan efisiensi. Menahan imbalan materi seseorang akan mengurangi insentif untuk mendapatkan pendapatan dan penghasilan dan kurangnya insentif akan menyebabkan berhentinya usaha dan berkarya.<sup>68</sup>

Pemberian insentif dapat dilakukan dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga dapat pula diberikan penghargaan kepada pegawai yang menghasilkan prestasi yang tinggi. Dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan keinginan untuk melaksanakan tugas dengan baik. Beberapa tata cara islam memberikan insentif dengan baik kepada para pegawai yang berprestasi yaitu

1. Struktur organisasi memiliki dewan pengawas syariah (DPS) yang terdiri dari para ulama yang memahami masalah ekonomi.
2. Formula insentif harus adil, tidak mendzhalimi pihak lain.
3. Pemberian insentif harus mencerminkan usaha masing-masing karyawan.

<sup>68</sup> Umar Chapra, *Masa Depan Ilmu Ekonomi* (Jakarta: Gema Insani Press, 2001), h. 58.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

4. Bonus yang diberikan harus jelas.
5. Cara pembagian insentif pada pegawai tidak boleh mencerminkan sikap hura-hura.

## 5. Indikator dalam Pemberian Insentif

Adapun beberapa indikator pemberian insentif menurut siagian (2000:269) antara lain sebagai berikut:<sup>69</sup>

### a. Kesesuaian Kinerja

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukan oleh pegawai yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja

### b. Jumlah Waktu Kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaan. Cara perhitungannya bisa menggunakan jam, hari, minggu, ataupun bulan.

### c. Keadilan

Dalam sistem insentif bukanlah harus sama rata pandang bulu, tetap harus terkait dengan adanya hubungan antara pengorbanan (input) dengan output. Makin tinggi pengorbanan maka semakin tinggi insentif yang diharapkan, oleh karena itu yang harus dinilai adalah pengorbanan yang diperlukan oleh suatu jabatan.

### d. Kelayakan

<sup>69</sup> Siagian, Sondang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : Bumi Aksara, 2000). h. 269





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Kelayakan disini dapat diartikan dengan membandingkan besarnya insentif yang diberikan dengan perusahaan lain yang bergerak dibidang usaha yang sama. Jika insentif yang diberikan perusahaan lebih rendah dibandingkan dengan perusahaan yang lain, maka perusahaan tersebut akan mendapat hambatan berupa menurunnya kinerja karyawan yang dapat dilihat dari ketidakpuasan seorang karyawan akan insentif yang diberikan.

## 6. Keuntungan Pemberian Insentif

Insentif merupakan alat untuk menggerakkan tenaga kerja dalam meningkatkan produktivitasnya. Demikian juga pemberian insentif akan berpengaruh pada produktivitas perusahaan/instansi. Sedangkan keuntungan pemberian insentif kepada karyawan, adalah sebagai berikut:

1. Tambahan upah insentif akan mendorong karyawan untuk lebih berkarya atau lebih giat bekerja sehingga ia akan memperoleh tambahan pendapatan. Dengan tambahan pendapatan ini berarti pula karyawan dapat meningkatkan taraf hidupnya dan ataupun dapat memenuhi kebutuhan yang tidak terduga.
2. Mendorong produktivitas kerja karyawan Di atas telah dikatakan bahwa insentif merupakan alat untuk menciptakan keamanan karyawan. Disisi lain insentif dapat meningkatkan pengetahuan dan kecakapan karyawan sekaligus akan berdampak pada meningkatnya prestasi kerja dan keuntungan perusahaan akan meningkat pula.

Sedangkan dampak pemberian insentif adalah sebagai berikut:



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- a. Dapat menimbulkan semangat kerja karyawan untuk berprestasi sehingga dirinya merupakan satu kesatuan dalam mencapai tujuan perusahaan.
- b. Dengan meningkatnya semangat kerja serta meningkatnya produktivitas akan berdampak pula pada peningkatan gaya hidup para karyawan.
- c. Pemberian insentif diharapkan produktivitas karyawan meningkat sehingga target yang ditetapkan baik secara kuantitatif maupun secara kualitatif dapat tercapai dengan baik.

Dalam pemberian insentif hendaknya memperhatikan unsur-unsur yang mempengaruhinya, yaitu:

- a. Tingkat kebutuhan hidup karyawan.
- b. Pemberian insentif harus memperhatikan macam dan jenis pekerjaan masing-masing karyawan.
- c. Sasaran yang akan dicapai oleh perusahaan.
- d. Waktu pemberian insentif.
- e. Pengabdian, loyalitas, dan disiplin karyawan.
- f. Kreatifitas, kemampuan dan tingkat pengetahuan karyawan dalam pelaksanaan tugasnya.

## 7. Sistem Pemberian Insentif

Menurut Rivai mengemukakan bahwa Salah satu alasan pentingnya pembayaran insentif karena adanya ketidaksesuaian tingkat kompensasi yang dibayarkan kepada eksekutif dengan pekerja lain. Program insentif



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

adalah salah satu cara untuk memungkinkan seluruh pekerja merasakan bersama kemakmuran perusahaan. Selain itu, ada kesadaran yang tumbuh bahwa program pembayaran tradisional seringkali tidak bagus dalam menghubungkan pembayaran dengan kinerja. Jika organisasi mau mencapai inisiatif strategis mereka, maka pembayaran perlu dihubungkan dengan kinerja sedemikian rupa sehingga pembayaran itu mengikuti tujuan karyawan dan tujuan organisasi.

#### a. Bonus Tahunan

Banyak perusahaan menggantikan peningkatan pendapatan karyawan berdasarkan jasa dengan pemberian bonus kinerja tahunan, setengah tahunan atau triwulanan. Umumnya bonus ini lebih sering dibagikan sekali dalam setahun. Bonus mempunyai beberapa kelebihan dibandingkan dengan peningkatan gaji. Pertama, bonus meningkatkan arti pembayaran karena karyawan menerima upah dalam jumlah yang besar. Kedua, bonus memaksimalkan hubungan antara bayaran dan kinerja.

#### b. Insentif Langsung

Tidak seperti sistem bayaran berdasarkan kinerja yang lain, bonus langsung tidak didasarkan pada rumus, kriteria khusus, atau tujuan. Imbalan atas kinerja yang kadang-kadang disebut bonus kilat ini dirancang untuk mengakui kontribusi luar biasa karyawan.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Seringkali penghargaan itu berupa sertifikat, plakat, uang tunai, obligasi tabungan, atau karangan bunga.

c. Insentif Individu

Insentif individu adalah bentuk bayaran insentif paling tua dan paling populer. Dalam jenis ini, standar kinerja individu ditetapkan dan dikomunikasikan sebelumnya, dan penghargaan didasarkan pada output individu.

d. Insentif Tim

Insentif tim berada di antara program individu dan program seluruh organisasi seperti pembagian hasil dan pembagian laba. Insentif tim menghubungkan tujuan individu dengan tujuan kelompok.

e. Pembagian Keuntungan

Program pembagian keuntungan terbagi dalam tiga kategori. Pertama, program distribusi sekarang menyediakan persentase untuk dibagikan tiap triwulan atau tiap tahun kepada karyawan. Kedua, program distribusi yang ditangguhkan menempatkan penghasilan dalam suatu dana tujuan untuk pensiun, pemberhentian, kematian, atau cacat. Ketiga, program gabungan yang membagikan sebagian keuntungan langsung kepada karyawan, dan menyisihkan sisanya dalam rekening yang ditentukan.

f. Bagi Hasil

Program bagi hasil (gainsharing) dilandasi oleh asumsi adanya kemungkinan mengurangi biaya dengan menghilangkan bahan-bahan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

dan buruh yang mubadzir, dengan mengembangkan produk atau jasa yang baru atau yang lebih bagus, atau bekerja lebih cerdas. Biasanya program bagi hasil melibatkan seluruh karyawan dalam suatu unit kerja atau perusahaan.

## D. Produktivitas Kerja

### 1. Pengertian Produktivitas

Secara umum yang dimaksud dengan produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Konsep produktivitas dikembangkan untuk mengukur besarnya kemampuan menghasilkan nilai tambah atas komponen masukan yang digunakan.<sup>70</sup>

Produktivitas secara umum dapat diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dengan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk dan nilai.

Produktivitas kerja adalah perbandingan terbaik antara hasil yang diperoleh (*output*) dengan jumlah sumber kerja yang digunakan (*input*). Produktivitas kerja dikatakan tinggi jika hasil yang diperoleh lebih besar daripada sumber kerja yang digunakan. Sebaliknya produktivitas kerja

<sup>70</sup>Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber..* h.97





- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

dikatakan rendah, jika hasil yang diperoleh lebih kecil dari sumber kerja yang digunakan.

Tjutju Yuniarsih mengemukakan bahwa produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi begitupun sebaliknya.

Nawawi dalam Tjutju Yuniarsih mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh (*output*) dengan jumlah sumber daya yang dipergunakan sebagai masukan (*input*).

Dengan demikian, secara umum produktivitas dapat dimaknai sebagai nilai *output* dalam interaksi dan interelasinya dengan kesatuan nilai-nilai *input*. Produktivitas kerja karyawan biasanya dinyatakan sebagai imbalan hasil rata-rata yang dicapai oleh tenaga kerja, selama jam kerja yang tersedia dalam proses produksi. Sehubungan dengan hal tersebut, konsep produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang berorientasi pada perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*), dan mempunyai pandangan bahwa kinerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan kinerja hari esok mesti lebih baik dari prestasi hari ini.

## 2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Menurut Ravianto dalam bukunya Edy Sutrisno, setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen dan prestasi.

Menurut Simanjuntak dalam bukunya Edy Sutrisno, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

a. Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan. Stoner (1991) mengemukakan bahwa peningkatan produktivitas bukan pada pemutakhiran peralatan, akan tetapi pada pengembangan karyawan yang paling utama. Dari hasil penelitian, beliau menyebutkan 75% peningkatan produktivitas justru dihasilkan oleh perbaikan pelatihan dan pengetahuan kerja, kesehatan dan alokasi tugas.

b. Mental dan kemampuan fisik karyawan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

c. Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan antara atasan dengan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja.

Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja. Dengan demikian, apabila karyawan diperlakukan dengan baik oleh atasan atau adanya hubungan antar karyawan yang baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.<sup>71</sup>

<sup>71</sup> Edy Sutrisno, *Op.Cit*, hlm. 102-104



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

### 3. Upaya Dalam Peningkatan Produktivitas Kerja

Upaya dalam meningkatkan produktivitas kerja suatu perusahaan tidak hanya bekerja lebih keras, tetapi bekerja untuk lebih cerdas. Keberhasilan suatu perusahaan dalam meningkatkan produktivitas sangat mendukung kemampuan bersaingnya perusahaan.

Upaya peningkatan produktivitas kerja antara lain:

#### 1. Perbaikan terus-menerus

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, implikasinya ialah seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus-menerus. Secara internal, perubahan yang terjadi adalah perubahan strategi organisasi, perubahan pemanfaatan teknologi, perubahan kebijaksanaan, dan perubahan praktik-praktik sumber daya manusia. Adapun perubahan eksternal adalah perubahan yang terjadi dengan cepat karena dampak tindakan suatu organisasi yang dominan berperan di masyarakat.

#### 2. Peningkatan mutu hasil pekerjaan

Mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan dan dipasarkan, akan tetapi mutu menyangkut segala jenis kegiatan organisasi yang terlibat. Peningkatan mutu tidak hanya secara internal, akan tetapi secara eksternal mutu tercermin dalam interaksi organisasi dengan lingkungan.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

### 3. Pemberdayaan SDM

Sumber daya manusia merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi. Sumber daya manusia berperan penting di dalam instansi. Sebuah perusahaan membutuhkan sumber daya manusia untuk mengoperasikan organisasi. Sumber daya manusia mengandung berbagai kiat seperti mengakui harkat dan martabat manusia, penerapan gaya manajemen yang partisipatif melalui proses demokratisasi dalam kehidupan berorganisasi.

### 4. Indikator dalam Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja dimaknai sebagai sebuah kondisi untuk mengukur tingkat kemampuan dalam menghasilkan produk, baik diukur secara individual, kelompok, maupun organisasi. Produktivitas kerja karyawan dapat diketahui melalui pengukuran.

Adapun indikator dalam pengukuran produktivitas kerja menurut Simamora, yaitu:

#### a. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja merupakan suatu hasil yang harus dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standart yang ada atau ditetapkan oleh perusahaan. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan. Jadi, tingkat produktivitas kerja setiap karyawan dapat berbeda tergantung





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

dari tingkat kegigihan karyawan dalam menjalankan tugas yang telah diberikan atasan.

b. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasidengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersediauntuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsikaryawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan diawalwaktu sampai menjadi output.

Sasaran utama manajemen sumber daya manusia adalah menciptakan sistem untuk memberdayakan karyawan yang dapat menampilkan kinerja produktif.

## 5. Produktivitas Kerja dalam Ekonomi Islam.

Produktivitas secara islam dikendalikan oleh kriteria objektif maupun subjektif. Kriteria objektif tercermin dalam bentuk kesejahteraan yng dapat diukur dari segi uang. Sedangkan kriteria subjektif dalam bentuk



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

kesejahteraan yang dapat diukur dari segi etika ekonomi yang didasarkan atas perintah-perintah al-Quran dan as-Sunnah.<sup>72</sup>

Produktivitas kerja berasal dari kata produktif artinya segala kegiatan yang menimbulkan kegunaan (*utility*). Jika seseorang bekerja ada hasilnya, maka dikatakan seseorang itu produktif. Begitu juga sebaliknya kalau seseorang menganggur, orang itu disebut tidak produktif, tidak menambah nilai guna bagi masyarakat. Biasanya orang-orang kreatif, ada-ada saja yang akan dikerjakannya, makin lama ia makin produktif.<sup>73</sup>

Menurut pakar Ekonomi Syariah, produktivitas merupakan suatu hal yang penting untuk menghasilkan sebuah karya yang bermanfaat bagi umat manusia. Tidak terbatas dengan hal yang dapat dijual, akan tetapi dapat menambah nilai guna dan manfaat bagi kehidupan secara umum, khususnya yang dapat mendekatkan diri kepada Allah subhanahu wa ta'ala.<sup>74</sup>

Produktivitas memiliki dua dimensi, yaitu:

1. Efektivitas yang mengarah kepada pencapaian target berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu.
2. Efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Produktivitas dapat dinyatakan terkait dengan kegiatan manajemen, karena kegiatan manajemen dapat mengarahkan hasil produksi untuk

<sup>72</sup>Indri, *Hadits Ekonomi "Ekonomi Dalam Perspektif Hadits Nabi"*, (Jakarta: Kencana, 2015), h. 315

<sup>73</sup>*Ibid.* h.316.

<sup>74</sup>Nasution, *Ekonomi Islam (Sebuah Tinjauan)*. Universitas Al-Azhar: (Medan: 2008), h. 136



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

mencapai tujuan organisasi/perusahaan secara efektif dan efisien. Sebagaimana fungsi dan makna dari manajemen yaitu proses merencana, mengorganisasi, mengarahkan, mengkoordinasikan serta mengawasi kegiatan mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif, diperlukan SDM yang ulet dan professional.

Islam sangat menganjurkan suatu kerja yang produktif sebagai motivasi awal yang harus dimiliki setiap individu. Dalam al-Quran dinyatakan bahwa manusia hendaklah menuntut perimbangan antara kebutuhan rohani dan jasmani, dunia, dan akhirat. Dalam bekerja manusia harus memperhatikan keberimbangan ini sehingga bisa produktif dalam pengertian yang sesungguhnya. Allah berfirman dalam surat al-Baqarah (2) ayat 200-202:

فَإِذَا قَضَيْتُمْ مَنَاسِكَكُمْ فَاذْكُرُوا اللَّهَ كَذِكْرِكُمْ آبَاءَكُمْ أَوْ أَشَدَّ ذِكْرًا ۚ فَمِنَ النَّاسِ مَن يَقُولُ رَبَّنَا آتِنَا فِي الدُّنْيَا وَمَا لَهُ فِي الْآخِرَةِ مِن خَلْقٍ ۚ وَمِنْهُمْ مَّن يَقُولُ رَبَّنَا آتِنَا فِي الدُّنْيَا حَسَنَةً وَفِي الْآخِرَةِ حَسَنَةً وَقِنَا عَذَابَ النَّارِ ۚ أُولَٰئِكَ لَهُمْ نَصِيبٌ مِّمَّا كَسَبُوا ۚ وَاللَّهُ سَرِيعُ الْحِسَابِ ﴿٢٠٢﴾

Artinya: Apabila kamu telah menyelesaikan ibadah hajimu, Maka berdzikirlah dengan menyebut Allah, sebagaimana kamu menyebut-nyebut (membangga-banggakan) nenek moyangmu atau (bahkan) berdzikirlah lebih banyak dari itu. Maka di antara manusia ada orang yang bendoa: "Ya Tuhan Kami, berilah Kami (kebaikan) di dunia", dan Tiadalah baginya bahagian (yang menyenangkan) di akhirat. 201 Dan di antara mereka ada orang yang bendoa: "Ya Tuhan Kami, berilah Kami kebaikan di dunia dan kebaikan di akhirat dan peliharalah Kami dari siksa neraka".202. Mereka Itulah orang-orang yang mendapat bahagian daripada yang mereka usahakan; dan Allah sangat cepat perhitungan-Nya."



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Ayat diatas menjelaskan bahwa di antara manusia ada yang hanya menginginkan kehidupan dan produktivitas duniawi tanpa memperhatikan kehidupan dan kebahagiaan akhirat dan ada pula manusia yang menginginkan keduanya secara berimbang. Jika suatu pekerjaan dilakukan dengan motivasi untuk mendapatkan hasil dan ditopang dengan niat ibadah kepada Allah, maka pekerjaan itu akan sangat produktif karena dilakukan dengn ikhas, rajin, tekun, dan tidak tergantung pada seberapa uang yang akan didapat dari pekerjaan itu.

Allah berfirman dalam surat al-An'am (6) ayat 132:

وَلِكُلِّ دَرَجَتٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَمَا رَزَقْنَاهُ غَفْلًا غَمَّا يَعْمَلُونَ ﴿١٣٢﴾

Artinya: "Dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya. dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan."

Allah SWT berfirman dalam QS. Al-Ankabut/29:60 disebutkan :

وَكَايْنٍ مِّنْ دَابَّةٍ لَا تَحْمِلُ رِزْقَهَا اللَّهُ يَرْزُقُهَا وَإِيَّاكُمْ ۚ وَهُوَ السَّمِيعُ الْعَلِيمُ ﴿٦٠﴾

Artinya: "Dan berapa banyak binatang yang tidak (dapat) membawa (mengurus) rezekinya sendiri. Allah-lah yang memberi rezki kepadanya dan kepadamu dan Dia Maha mendengar lagi Maha mengetahui."

Dari ayat-ayat tersebut menunjukkan bahwa Allah menjamin rezeki tiap-tiap umatnya yang bekerja dijalan-Nya, bahkan dari sesuatu yang tidak pernah terpikir sekalipun.

Produktivitas, secara terminologi sangat erat kaitannya bekerja. Jadi, bisa simpulkan bahwa produktivitas dalam Islam, khususnya yang dibahas didalam Al-qur'an merupakan sesuatu konsep yang sangat penting. Adapun





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

ayat – ayat yang membahas mengenai produktivitas yaitu firman Allah dalam Al-qur'an Q.S An-Nisa' ayat 95:

لَا يَسْتَوِي الْقَاعِدُونَ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ غَيْرُ أُولِي الضَّرَرِ وَالْمُجَاهِدُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ بِأَمْوَالِهِمْ وَأَنْفُسِهِمْ فَضَّلَ اللَّهُ الْمُجَاهِدِينَ بِأَمْوَالِهِمْ وَأَنْفُسِهِمْ عَلَى الْقَاعِدِينَ دَرَجَةً ۚ وَكُلًّا وَعَدَ اللَّهُ الْحُسْنَىٰ وَفَضَّلَ اللَّهُ الْمُجَاهِدِينَ عَلَى الْقَاعِدِينَ أَجْرًا عَظِيمًا ﴿٩٥﴾

Artinya: "Tidaklah sama antara mukmin yang duduk (yang tidak ikut berperang) yang tidak mempunyai 'uzur dengan orang-orang yang berjihad di jalan Allah dengan harta mereka dan jiwanya. Allah melebihkan orang-orang yang berjihad dengan harta dan jiwanya atas orang-orang yang duduk satu derajat. kepada masing-masing mereka Allah menjanjikan pahala yang baik (surga) dan Allah melebihkan orang-orang yang berjihad atas orang yang duduk dengan pahala yang besar."

Kunci dari ayat diatas, terkait produktivitas adalah kata "berjihad".

Akan tetapi, ayat tersebut harus dipahami secara konseptual bukan secara kontekstual. Seandainya kita memahami ayat tersebut secara kontekstual, kata "berjihad" dalam ayat tersebut cenderung dekat dengan kata "berperang", atau dengan kata lain bahwa jihad itu diartikan perang secara fisik. Akan berbeda seandainya kita memahami ayat tersebut secara konseptual karena kata "berjihad" dalam ayat tersebut akan mempunyai makna yang lebih luas dan mendalam. Secara konseptual, kata "berjihad" dalam ayat tersebut dapat diartikan "bekerja".<sup>75</sup>

#### E. Hubungan motivasi terhadap produktivitas kerja

<sup>75</sup>Zulfahry Abu Hasmy. Konsep Produktifitas Kerja Dalam Islam,. *Jurnal Balanca*, Volume 1 No. 2 Juli-Desember 2019, h. 199





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Motivasi adalah semangat kerja kondisi mendorong karyawan agar mampu mencapai target yang telah ditetapkan lembaga.<sup>76</sup> Motivasi kerja dapat diartikan sebagai semangat kerja yang ada dalam diri karyawan yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Hasibuan menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja di salah satunya adalah meningkatkan produktivitas kerja.<sup>77</sup> Adanya pengakuan dari orang lain, kesenangan terhadap pekerjaan itu sendiri, rasa tanggung jawab dan berkembang dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, karena karyawan akan termotivasi dengan terpenuhinya tujuan dari karyawan atau pribadi. Adanya motivasi diharapkan dapat terciptanya dorongan untuk terus giat bekerja dalam menghasilkan prestasi kerja yang tinggi. Semakin tinggi motivasi berkerja, akan semakin besar produktivitas kerjanya, pekerjaan akan cepat terselesaikan bahkan dengan kualitas yang lebih baik, dan tidak akan ada yang berkerja yang secara asal-asalan.

## F. Hubungan insentif terhadap produktivitas kerja

Insentif merupakan balas jasa di luar gaji yang diberikan kepada karyawan berdasarkan hasil kerja dengan tujuan siap bekerja lebih baik dan mampu mencapai tingkat kinerja lebih tinggi lagi. Ranupandojo dan Husnan menyatakan bahwa salah satu hal yang diperlukan guna meningkatkan

<sup>76</sup> Risty Meiditami, et.al. Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan Divisi Individual Customer Business Development (Icd) Kantor Pusat PT Bank Central Asia, Tbk). (Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.) Jurnal. Administrasi Bisnis Vol. 60 No. 2 Juli 2018, h. 180

<sup>77</sup> Melayu Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2005). H.146



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

produktivas karyawan adalah melalui pemberian insentif bagi karyawan.

Sedangkan menurut Simamora yang dikutip oleh Sudarmin insentif merupakan program-program kompensasi yang mengaitkan bayaran dengan produktivitas.<sup>78</sup> Karyawan akan merasa senang dengan penghargaan atas kinerja mereka selama ini, dan merasa terdorong akan bekerja lebih baik.

Tujuan dari pemberian insentif adalah untuk jaminan guna memerintah karyawan untuk bekerja dan mencapai target yang lebih tinggi dan meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok. Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diketahui bahwa produktivitas kerja berada pada kategori yang baik dikarenakan adanya kuantitas, kualitas, ketepatan waktu (efficiency) sudah baik. Oleh karena itu, untuk mencapai tingkat produktivitas kerja yang sangat baik maka perlu dilakukan upaya peningkatan terhadap insentif sebagai pendorong semangat karyawan.

### G. Hubungan Motivasi dan insentif terhadap Produktivitas Kerja

Mengenai penelitian motivasi dan insentif kerja karyawan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja. Peneliti menyertakan beberapa teori pendukung yang memiliki hubungan maupun korelasi dengan penelitian yang dilakukan. Adapun beberapa teori pendukung hubungan antara motivasi dan insentif kerja dan produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a) Larsen dan Mitchell dalam Sedarmayanti mengusulkan beberapa teori, antara lain pendekatan kontigensi (*Contegency approach*) yang merupakan

<sup>78</sup> Sudarmin Manik Dan Nova Syafrina. *Pengaruh Insentif Dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Zuri Duri*. Jurnal Daya Saing Vol.4 No. 1 Februari 2018.h.12



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

gabungan dari berbagai pendekatan lain. Intinya adalah kinerja akan tergantung kepada adanya perpaduan yang tepat antara individu dan pekerjaannya. Untuk mencapai produktivitas maksimum, organisasi harus menjamin dipilihnya orang yang tepat, dengan pekerjaan yang tepat disertai kondisi yang memungkinkan mereka bekerja optimal. Motivasi sebagai suatu pendorong (driving force) yang menyebabkan orang berbuat sesuatu atau yang diperbuat karena takut akan sesuatu. Perbuatan atau tindakan termaksud dapat berarti kerja keras guna lebih berprestasi, menambah keahlian, sumbang saran dan lain-lain. Yang menjadi pendorong dalam hal ini adalah bermacam-macam faktor, diantaranya adalah faktor ingin lebih terpandang antara rekan sekerja atau lingkungan dan kebutuhannya untuk berprestasi.

- b) Penelitian menurut David Mc Clelland dalam referensi yang sama menemukan kebutuhan yang kuat pada individu akan keinginan untuk mencapai prestasi. Individu dengan kebutuhan akan prestasi yang tinggi, mempunyai motivasi yang kuat terhadap pekerjaan yang menantang (*challenging*) dan bersaing (*competitive*). Jadi mereka tidak tertarik pada pekerjaan rutin yang tidak bersaing, sedangkan individu dengan kebutuhan akan prestasi yang rendah, cenderung untuk tidak berhasil baik pada keadaan yang menantang dan bersaing. Mc Clelland juga memperhitungkan faktor latar belakang dan kelas social dimana ia berada sebagai faktor yang menentukan tingkat kebutuhan prestasi tersebut.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- c) David Brain dalam bukunya bukunya “*The Productivity Prescription*” menjelaskan hubungan kesesuaian antara kebutuhan individu dengan kebutuhan organisasi perusahaan. Pada umumnya seorang pegawai akan mengalami kepuasan kerja apabila mempunyai kebebasan dalam menentukan pekerjaan yang ingin dilakukannya dengan cara yang diinginkannya. Demikian pula, peran serta dan keterlibatan diri tanpa paksaan, akan meningkatkan motivasi kerja. Kesesuaian antara kebutuhan individual dan kebutuhan organisasi merupakan faktor yang penting untuk menunjang produktivitas kerja.<sup>79</sup>
- d) Menurut Triton PB produktivitas kerja sebagai perbandingan hasil-hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan atau perbandingan jumlah produksi (output) dengan sumber daya yang digunakan (input). Menaikan produktivitas pekerja berarti mengupayakan agar pekerja menghasilkan lebih banyak output selama periode waktu yang sama. Dengan demikian produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi.
- e) Menurut Sedarmayanti motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Karena Motivasi merupakan kekuatan pendorong kegiatan seseorang ke arah tujuan tertentu dan melibatkan

<sup>79</sup> Astuti, “Analisis Motivasi Kerja Karyawan,,,,”Jurnal Magester Manajemen, h.10



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berbagai kemampuan yang dimiliki untuk mencapainya. Pegawai di dalam proses produksi adalah sebagai manusia yang memiliki identifikasi yang berlainan sebagai akibat dari latar belakang pendidikan, pengalaman, dan lingkungan masyarakat yang beraneka ragam, maka ini akan terbawa dalam hubungan kerja sehingga akan mempengaruhi sikap dan tingkah laku pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu pemberian insentif merupakan faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Karena Apabila tingkat bonus memadai maka menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.<sup>80</sup>

<sup>80</sup> Sedarmayanti, *Tata Kerja Dan Produktifitas Kerja*, (Bandung : CV Bandar Maju, 2011), h. 214



## BAB V

### PENUTUP

#### B. Kesimpulan

Setelah penulis melakukan penelitian dan analisis tentang pembahasan diatas, maka penulis dapat menyimpulkan:

1. Bentuk penerapan motivasi kerja yang terlaksana dan mendapat perhatian utama pada Pengemudi gojek, antara lain: pandangan orientasi, pengawasan, komunikasi dan memberikan insentif kepada pegawai dalam bentuk insentif finansial maupun insentif non finansial. Bahwasanya Motivasi dan insentif sangat mempengaruhi produktivitas kinerja Gojek setelah peneliti meneliti sampel pada penelitian ini terbukti semua sampel mengatakan bahwa insentif (bonus) yang didapatnya mempengaruhi kinerja mereka supaya lebih termotivasi lebih kreatif dalam menarik pelanggan gojek untuk menggunakan kendaraan gojek tersebut selain motivasi intenal yaitu motivasi dari dalam diri sendiri yang dimana pengemudi gojek bekerja bertujuan untuk mencukupi kebutuhan hidup sehari hari.
2. Menurut pandangan ekonomi Islam Pemberian insentif dalam islam harus adil tidak mendzhalimi pihak lain, harus mencerminkan usaha masing-masing dalam bekerja, bonus yang diberikan harus jelas serta pembagian insentif pada pegawai tidak boleh mencerminkan sikap yang hura-hura. Pemberian insentif dapat dilakukan dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga dapat pula diberikan penghargaan kepada



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

3. karyawan yang menghasilkan prestasi yang tinggi. Dalam meningkatkan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan keinginan untuk melaksanakan tugas dengan baik. Dan penerapan intensif pada pekerja gojek ini sudah sesuai dan adil sehingga memotivasi pekerja lebih giat dalam bekerja.

### C. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan penulis, adapun saran yang penulis dapat berikan adalah :

- a. Bagi karyawan, dengan adanya insentif terbukti memberikan motivasi yang signifikan terhadap kinerja mereka dalam bekerja. Oleh karena itu, karyawan hendaknya menjadikan insentif sebagai penyemangat dalam bekerja. Selain itu harus selalu memperhatikan atau bahkan meningkatkan motivasi, khususnya untuk memperoleh insentif yang lebih besar.
- b. Bagi perusahaan gojek hendaknya memperbaharui aplikasinya yang mana apabila terjadi kesalahan pada konsumen tidak sepenuhnya dilimpahkan kepada drever, lebih memperhatikan hak-hak para pekerja serta dapat memberikan insentif yang besar agar lebih giat dalam berkerja.
- c. Bagi para mahasiswa dan masyarakat umum, diharapkan penelitian ini menjadi salah satu informasi dan wawasan ilmu, dan adanya penelitian ini mampu mendorong adanya penelitian yang lebih baru dan lebih baik lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- A. Dale Timpe. *Seri manajemen sumber daya manusia memotivasi pegawai* Jakarta: PT. Gramedia, 1991.
- Abdul Hamid Mursi, *SDM Yang Produktif: Pendekatan Al-Quran Dan Sains*, Jakarta: Gema Insani Press, 1997, cet 1.
- Al-Quran Dan Terjemahannya*.
- Andrew Griffiths dan Wayne Toms, *Membangun Bisnis Jaringan*, Jakarta: Tangga Pusaka, 2011.
- Anita Rahmawaty, *Ekonomi Mikro Islam* Kudus: Nora Media Enterprise, 2011.
- Astuti, "Analisis Motivasi Kerja Karyawan,,,"Jurnal Magester Manajemen,
- Astuti. *Analisis Motivasi Kerja Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Studi Kasus Bagian Assembling Perusahaan Metal Button*. Jurnal Manajemen..
- Azwar Syaifuudin "*Metode Penelitian*" Yogyakarta: Pustaka Pelajar 2010.
- Baharuddin, "*Produktivitas Kerja Dalam Persepektif Ekonomi Islam*", Jurnal Balanca, Volume 1 No. 1 Januari-Juni 2019.
- Cik Hasan Bisri "*Penuntun Penyusunan Rencana Penelitian dan Penulisan Skripsi (Bidang Ilmu Agama Islam)*" Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada cet. III, 2001.
- Dany H, *Kamus Ilmiah Populer*, Surabaya: Gita Media Press, 2006.
- Dedy Setiawan Syam, "*Persaingan Antar Pengendara Go-Jek Online di Kota Pekanbaru*" JOM FISIP, Vol. 5: Edisi II, Juli – Desember 2018.
- Desmala Dewi, "*Pemberian Insentif Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan*", Skripsi: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Bengkulu, 2016
- Dokumen Kelurahan Simpang Baru Kota Pekanbaru 2021
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Surabaya : Kencana Perdana Media Grop, 2009
- Eny Latifah, *Pengantar Bisnis Islam*, Jakarta Tengah: Cv. Sarnu Untung, 2020

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Farid, *Kewirausahaan Syariah*, Jakarta: Kencana, 2017.

Hafiz al hadi (pengemudi Gojek), Hasil Wawancara pada 2 Juli 2021.

Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Pt Bumi Aksara, 2017.

<http://gojekid.blogspot.com/2016/09/profil-perusahaan-gojek.html>

[http://rimaru's weblog.com](http://rimaru's%20weblog.com) Pengertian Jasa Menurut Para Ahli diakses pada tanggal 6 juni 2021

<https://id.wikipedia.org/wiki/Gojek#Sejarah>

<https://www.bisikanbisnis.com/2018/01/mau-jadi-driver-ini-daftar-ojek-online.html>. Diakses: November 2020

Indri, *Hadits Ekonomi "Ekonomi Dalam Perspektif Hadits Nabi"*, Jakarta: Kencana, 2015

Koko Happy Anggriawan. dkk. Jurnal Administrasi Bisnis JAB, Vol. 28 No. 1 November 2015, [administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id](http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id).

Liang Gie, The, dkk, *Ensiklopedi Administrasi*, Jakarta: Gunung Agung, 1981

M. Adarisman, *Manajemen Kompensasi*, Jakarta: Rajawali Press, 2012

M. Hasibuan, *Organisasi dan motivasi*, Jakarta : PT.Bumi Aksara. 2003

Melayu Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2005.

Melis, "*Motivasi: Teori Dan Persepektif Dalam Ekonomi Islam*", ISLAMIC BANKING Volume 4 Nomor 2 Februari 2019.

Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta: Rajawali Press, 2012

Moh. Kasiram, Metode penelitian kuantitatif-kualitatif, Yogyakarta: UIN MALIKI Press, 2010

Mohammad Iqbal Noor, Suharmono, Motivasi Islam Dan Motivasi Prososial Pada Lembaga Amil Zakat (Studi Terhadap Para Pegawai Post Keadilan Peduli Ummat (PKPU) Cabang Semarang), *Diponegoro Journal Of Management Volume 1, Nomor 2, Tahun 2012*,

Mohammed Faris, "*Muslim Produktif*", Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2016





- Nana Syaodih Sukmadinata *"Jenis-Jenis Penelitian"*, Bandung: PT. Remaja  
Rasdokarya cet III. 2007
- Nasution, *Ekonomi Islam (Sebuah Tinjauan)*. Universitas Al-Azhar: Medan: 2008.
- Oemar Hamalik, *Psikologi Belajar Mengajar*, Bandung, Sinar Baru. 1992
- Peter Salim, Yenhi Salim, *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer*, Jakarta:  
Modern Engglish Press, 1991
- Poewadarminta W.J.S. *Kamus Besar Umum Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka,  
1986
- Rahmad Rozi, *Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Indah  
Cargo Kota Pekanbaru*, Skripsi: Jurusan Manajemen Universitas Islam  
Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :2012
- Randa Herdinata (pengemudi Gojek), Hasil wawancara pada 1 Juli 2021.
- Richad Danny, *sukses memotivasi* Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama, 1994
- Richard Danny, *Sukses memotivasi* Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama, 1994
- Risty Meiditami, et.al. *Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan  
Dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan Divisi  
Individual Customer Business Development (Icd) Kantor Pusat PT Bank  
Central Asia, Tbk. Malang*:Fakultas Ilmu Administrasi
- Roy Garn, *The Magic Power of Emotional Appeal*, Englewood Cliffs: N.J.,  
Prentice-Hall, Inc., 1992 M.
- Ruky Achmad S, *Manajemen Penggajian dan Pengupahan untuk Karyawan  
Perusahaan*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama. 2001
- Rumini Tri Utama, *Pengaruh Insentif, Motivasi, Dan Prestasi Terhadap  
Produktivitas Kerja Karyawan Di Laznas Yatim Mandiri*, Skripsi:  
Manajemen Dakwah, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya,  
2019
- Rumini Tri Utami, *"Pengaruh Insentif, Motivasi, Dan Prestasi Terhadap  
Produktivitas Kerja Karyawan Di Laznas Yatim Mandiri"*, Skripsi: Fakultas  
Dakwan Dan Komunikasi Uin Sunan Ampel Surabaya, 2019
- Sedarmayanti, *Tata Kerja Dan Produktifitas Kerja*, Bandung : CV Bandar Maju,  
2011





Senawi, “*motivasi kerja dalam persektif al-qur’an*”, Almufida Vol. II No. 02 Juli-Desember 2017.

Siagian, Sondang. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta : Bumi Aksara, 2000

Sudarmin Manik Dan Nova Syafrina. *Pengaruh Insentif Dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Zuri Duri*. Jurnal Daya Saing Vol.4 No. 1 Februari 2018.

Sugiono “*Metode Penelitian Bisnis*” Bandung: Alfabeta 2008

Sugiyono, *metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D* Bandung: Alfabeta, 2010.

Susilo Martoyo, *Manajemen sumber daya manusia* Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2006

Susilo Murtoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Yogyakarta : BPFE Yogyakarta, 1996

Sutrisno Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Kencana. 2011

Suwanto dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2011

T. Guritno, *Kamus Besar Bahasa Indonesia dan Kamus Ekonomi*, Jakarta: 1992, cet, ke-II,

Taufik Hidayat Pengemudi Gojek, *Hasil Wawancara*. Pada tanggal 2 Juli 2021.

Team Pustaka Phoenix, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Baru*, Jakarta: PT. Media Pustaka Phoenix, 2008,

Umar Chapra, *Masa Depan Ilmu Ekonomi* Jakarta: Gema Insani Press, 2001

Universitas Brawijaya. Jurnal. Administrasi Bisnis Vol. 60 No. 2 Juli 2018,

Usmara. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia* Yogyakarta: Amara Books, 2002

Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, Jakarta: Raja Grafinso Persada, 2011

Vendy Aries Martcahyo, Wahyu Hidayat & Sri Suryoko, “Pengaruh Pelatihan Kerja, Jaminan Sosial Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Bagian



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Al-Adabiyat al-Mil UIN Suska Riau State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Produksi PT. Fumira Semarang”. *Jurnal Admnistrasi Bisnis*, Vol 1, No. 3, Oktober 2013

Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011.

Widowati, “*Perlindungan Jaminan Sosial Terhadap Tenaga Kerja Serta Penyimpangan Jam Kerja*”. *Jurnal Fakultas Hukum Universitas Tulungagung*, h.65-66.

Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Erlangga, 2012.

Zainal Abidin,(Pengemudi Gojek), *Hasil Wawancara*, pada tanggal 2 Juli 2021.

Zainun, *Manajemen dan motivasi*, Jakarta: Balai Aksara,1997.

Zamir Iqbal & Abbas Mirakhor, *Pengantar Keuangan Islam*, Jakarta: kencana, 2018.

Zulfahry Abu Hasmy. Konsep Produktifitas Kerja Dalam Islam,. *Jurnal Balanca*, Volume 1 No. 2 Juli-Desember 2019.

UIN SUSKA RIAU

## DAFTAR WAWANCARA

### MOTIVASI KERJA

1. Bagaimana cara anda untuk mencapai target disaat sekarang ini ?
2. Bagaiman cara anda menghindari risiko ketika penumpang meminta jemput.  
Terjadinya penipuan lokasi atau lain – lain?
3. Apa yang menjadi motivasi anda untuk meningkatkan kualitas kerja anda ?
4. Apa yang anda lakukan ketika pemesanan atau penjemputan tidak sesuai dengan yang konsumen harapkan ?
5. Apa yang anda lakukan kepada konsumen agar tidak terjadinya kebosanan disaat perjalanan menuju lokasi ?
6. Apakah anda akan menjalin persahabatan/teman setelah konsumen memesan akun anda?
7. Apa yang anda lakukan ketika anda telat menjemput atau mengantar konsumen dititik jemputan ?
8. Sudah berapa lama anda bekerja sebagai Driver Go-Jek?
9. Faktor faktor apa saja yang membuat anda termotivasi dalam melakukan pekerjaan ?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## INSENTIF

1. Faktor faktor apa saja yang membuat insentif anda meningkat ?
2. Hal apa yang membuat insentif anda menurun ?
3. Apa yang anda lakukan ketika motivasi dan insentif anda menurun ?
4. Bagaimana sistem pemberlakuan insentif di gojek ?
5. Bagaimana harapan anda dengan pemberlakuan insentif tersebut ?
6. Bagaimana kesesuaian kinerja terhadap sistem insentif yang diberikan perusahaan ?
7. Bagaimana menurut bapak besarnya insentif dipengaruhi jumlah waktu kerja atau tidak ?
8. Apakah menurut bapak sudah adil pembagian insentif pada sistem kerja gojek ?
9. Apakah sudah layak pemberian insentif pada setiap pekerja gojek menurut bapak ?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.